

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】

その先に備える

連合 企画局長 山根 正幸

【かがい発】

1

マイノリティ女性対象の研修から組織の多様性を考える

英国ブリストル大学 社会学・政治学・国際学研究科 上級講師 山下 順子

特集 介護離職ゼロをめざして

① 多様な介護問題に対応可能な両立支援制度とは 4

労働政策研究・研修機構 副統括研究員 池田 心豪

② 介護離職を防ぐ3つのポイント 11

株式会社大和総研 研究員 石橋 未来

③ 介護と仕事の両立の実態と、今後解決すべき課題 19

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 共生・社会政策部 主任研究員 鈴木 陽子

④ 介護休暇・休業の充実より
会社組織がすべき介護離職防止策とは 38

NPO法人となりのかいこ 代表理事 川内 潤

⑤ 介護と仕事を両立できる職場の実現に向けて 43

連合 ジェンダー平等・多様性推進局 局長 菅村 裕子

【研究ノート】

女性役員の選出と「オンライン」の活用

- 労働組合における多様性推進の視点から

50

労働調査協議会 主任調査研究員 後藤 嘉代

ワンポイント・ブックレビュー

太田肇著 『「自営型」で働く時代』 プレジデント社(2023年)

その先に備える

やまね
山根

まさゆき
正幸

●連合 企画局長

2月下旬、日経平均株価が34年ぶりに史上最高値を更新した。経済の好循環への期待感など要因は様々指摘されている。しかし、実質賃金の回復は道半ばであり、2人以上世帯の24.7%、単身世帯では36.0%が金融資産を保有していない（金融広報中央委員会2023年調査）ことも含め、まだまだ生活実感との距離がある。

こうした中、賃金・労働条件の向上、底上げ・格差是正、そして賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へのステージ転換に向けた春季生活闘争への社会的な注目が高まっている。同時に今次闘争には、長きにわたる日銀の金融緩和政策の転換との関わりからも関心が寄せられている。本稿は2月下旬に書いているが、今後の金利の見通し、家計や企業におけるメリット・デメリットなど、既に様々な報道が見られる。国の財政についても、長い目で見れば利払い費の変化が今後の予算にどう波及するのか気になる。

賃上げによる経済の好循環がくらしの底上げ実感につながる事が重要である中で、物価上昇と名目の所得増が税負担あるいは社会保障や行政サービス給付において思わぬ影響を及ぼすことはないだろうか。例えば、税制における課税最低限との関係。ご存じのとおり所得税や個人住民税の課税最低限は、憲法が定める健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を保障するため、最低生活費は非課税とする趣旨で設けられている。基礎控除、扶養控除などの人的控除をはじめとする金額が不変であれば、物価の反

映を含め名目所得が増えることで課税最低限を上回る。すでにアメリカやイギリスでは、税制上の控除額について物価変動に応じて自動的に調整する仕組みが備わっており、フランスやドイツでも近年、物価上昇を踏まえた課税最低限の引き上げなどの税制改正が行われている。課税最低限だけでなく既に課税対象の場合でも税率の適用区分が上がることで隠れた負担増になりうる。連合は結成以来、税制改革大綱（現・税制改革構想）の中で、インフレで名目所得が上昇した場合における諸控除と税率適用区分の見直しを掲げているが、控除額の見直しは久しく行われていない。そもそも今の控除額が最低生活費非課税を実現できているのかという課題もある。

社会保障や各種制度の適用に関しても、例えば、児童扶養手当、高等学校などの就学支援にかかわる各種給付の受給資格、公営住宅の入居資格や家賃の減額要件など、給付や制度適用の判断基準として、税法上の総所得金額や課税総所得額、住民税額が基準となっているものがある。これらへの影響がないかも気になる。

税制にしても各種の給付にしても、物価上昇の影響が反映されない基準のままだと、隠れた生活水準の低下を招きかねない。これらに限らず、賃上げと物価のサイクルが回り、さらに金利がある世界が視野に入中、低中所得層への不利益が生じないよう政策・制度面の備えをする時期に来ていると思う。



マイノリティ女性対象の研修から 組織の多様性を考える

やました 山下
じゅんこ 順子

●英国ブリストル大学 社会学・政治学・国際学研究科 上級講師

隣の同僚が涙を浮かべている。向かいの人は肩を振るわせている。民族的マイノリティの女性を対象としたリーダーシップ研修の始まりの光景だ。まず参加者全員を歓迎したいと、丸く並んで座った私たちに向かって主催者3人が歓迎の詩を読みはじめた。「みなさんを歓迎する。違う文化を持ったみなさんを歓迎する。これまでの苦労とともにここにいますみなさんを歓迎する。これまであなたを形作ってきた全てを含めてみなさんを歓迎する」といった内容の詩が、静かにでも力強く朗読された。

研修の参加者はイギリス南西の4大学から集まった民族的少数者の女性の研究者と職員35名である。民族的少数者の女性は、近年「世界の大多数の女性 (women of global majority) とも呼ばれている。他にも、人種化された (Racialised)、民族的に少数化された (Ethnically minoritised) 人々、あるいはグローバルサウスの人々などとも呼ばれるが、「世界の大多数の女性」は人口学的に大多数を占める「非白人」女性の社会的・政治的・経済的周辺化を問題視する呼び名である。日本人である私も、もちろん世界の大多数である民族的少数者の一人だ。

その場にいる全ての人が民族的少数者だった。プログラムを運営するのは黒人とマイノリティの人々のエンパワーを使命とし、コミュニティ形成やリーダーシッププログラムを提供している、ウ

ベレという団体だ (<https://www.ubele.org>)。イギリスの大学で働き始めて15年、「多様性」のある職場だと思っていた。所属する研究科の教授職 (管理職) の半分が女性であり、研究科長も事務局局長も女性。ブリストル大学総長、副総長も女性である。それでも、民族少数者が大多数の場にいるのは初めてのことだった。

この研修プログラムの主旨説明には次のようである。「参加者の個々の歴史、文化、多様な人生経験を認め、祝う創造的な能力開発プログラムです。民族的少数者の参加者が連帯を築くことを通して、内省し、探究し、成長することを支援する。このプログラムは、参加者が出会い、分かち合い、共に学ぶまたとない機会を創出する」。このような場がどれだけ感情的そして物理的に安全な空間を提供するのか、そのことによって参加者が様々な経験や知識を共有することを可能にし、共に学び支え合うことができるのかを体感する研修の初日だった。

その後6ヶ月に渡り、全員参加の講義と少人数グループによるアクション・ラーニング (実践学習) のセッションが月に1回ずつオンラインで開催された。2～3時間におよぶ講義では、組織文化と権力構造の理解、組織における自分の位置と経験の捉え方、民族的少数者の女性としての自己認識のあり方、文化価値や経験に基づいたリーダーシップのあり方などについて学んだ。アクション



ンラーニングでは、同類の職種に就く5、6人がグループとなり、1時間半のセッションの中で2名ずつ、仕事における問題や課題を話す。それに対し、グループの各メンバーが提案でなく、「オープンクエスチョン」と呼ばれる相手が問題を自分で考えるのに助けとなるような質問をすることが求められる。「何が問題をこじらせていると思うか」、「誰と話すのが問題解決に重要だと思うか」などの質問をするのだ。これがけっこう難しい。研究者6名からなる私のグループでは、最初「私の場合はこうだった」、「こういう解決方法はどうか」などと提案型や誘導型の質問をしてしまった。しかし一度オープンクエスチョンを習得すると、それに基づく応答は、問題や課題を一番知っている本人が、最善の解決策を導きだすのを助ける手段だと実感した。オープンクエスチョンは、問題を持つ当事者に解決する能力があることを、共感を基底とした応答のなかで明らかにする。

この研修プログラムに参加して、仕事に対する自分の認識や行動に変化があった。一つ目の気づきは、自分が現職にあることを有難い、運がよいと思いつていることの弊害である。イギリス人でもなく、英語が第一言語でもない自分がイギリスの有名大学に職を得ていることを幸運と思っていた。幸運も一因だ。しかし、そのことが自分の努力や仕事に対する正当な評価を求めなかったり、過度に仕事を引き受けてしまったりすることに關

連していた。二つ目は、自分の育った背景と違う社会や職場の大学に所属感が持てず、それゆえ自分の仕事の正当な評価を求めていることに気がついた。研修での、大多数の雇用者が共有する文化や考えに基づく組織に所属意識がなくても、専門家としての正当な評価は求めるべきだという議論に気付かされた。この考え方の転換は、では自分がどのような仕事をし、どのような評価を正当と判断するのか、さらにどのようなリーダーシップをとるのかと問うことにつながる。

さらに、この研修は、最近、組織のビジョンとして重要視される多様性（ダイバーシティ）のあり方について考える機会となった。

組織文化への同化ではなく、多様性を認めること。異なる文化的、社会的背景と経験を持つ個々の雇用者が、独自の視点とやり方で組織に貢献することは、組織において問題の多様な解決方法や新たなビジョンを示すのに貢献するであろう。しかし一方で、大多数の雇用者（私の職場の場合、白人イギリス人）には必要とされないあり方で、民族的あるいは他の局面で周辺化された人々に組織への貢献を求めている。さらに大多数とは異なる意見やリーダーシップのあり方で組織に貢献できるかどうかは、大多数の理解と承認によるという構造があることは、今後、組織の多様性を考えていく上で忘れてはならないだろう。



特 集

介護離職ゼロをめざして

介護保険制度開始から長い時が過ぎ、介護支援制度の整備も進んだ。

それにもかかわらず介護離職者は10万人を超えている。

仕事と介護の両立が遠のく中、

スローガン“介護離職ゼロ”は空疎なものに。

特集では、介護離職ゼロを実現するために何が必要なのか、

介護離職の実態の紹介とともに取り組むべき課題を、

専門家及び労働組合の担当の方にご報告頂きました。

多様な介護問題に 対応可能な両立支援制度とは

いけだ
池田しんごう
心豪

●労働政策研究・研修機構 副統括研究員

1. 介護離職ゼロに向けて

来年はいよいよ2025年。団塊世代が75歳以上になり、日本は未曾有の大介護時代を迎えるといわれている。これに備えるため、政府は2015年と2016年に社会保障と経済対策の両面から「介護離職ゼロ」を掲げ、総合的な対策を打ち出している。

育児・介護休業法はその中核に位置する法律であり、2016年には制度の枠組みを包括的に見直す法改正を行っている。これにより、介護が長期化した場合にも、その始まりから終わりまで介護離職を回避できる両立支援制度を体系的に整備した。さらに2024年に予定されている法改正においては、制度を利用しやすい雇用環境の整備を行い、当事者に個別周知をすることが事業主に義務づけられる方向で議論が行われている（厚生労働省雇用環境・均等局。2023）。

筆者は、労働政策研究・研修機構（JILPT）の研究員として2016年改正の検討材料となる調査を実施し、厚生労働省が開いた研究会の委員（参集者）も務めた。その概略は厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2015）や池田（2021）にまとめ

られているが、多角的な実態の把握と制度の検討が行われた法改正であった。

では、企業は、育児・介護休業法に沿って両立支援制度を整備し、その利用を促せば、介護離職ゼロを実現できるだろうか。イエスと断言することはできない。そのような問題意識で、拙著『介護離職の構造 育児・介護休業法と両立支援ニーズ』（2023）を上梓した。以下では、同書の内容に沿って、個々の企業において仕事と介護の両立支援制度を法制度の枠組みからもう一步先に進めるための考え方を示したい。

2. 育児・介護休業法とその想定

育児・介護休業法は、その名が示すとおり介護休業を仕事と介護の両立支援の柱としているが、ほかにも多様な制度を企業に義務づけている。主な内容は次のとおりである。

- ・介護休業・・・通算93日を3回に分割取得できる。無給だが、雇用保険からの給付がある。
- ・介護休暇・・・年5日を時間単位で取得できる。無給。
- ・所定外労働免除・・・介護が終わるまで残業や

休日労働が免除される。

- ・勤務時間短縮等の措置・・・事業主は、短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤、介護サービスの費用補助のいずれか1つを3年間に2回以上、利用できる制度を企業は導入しなければならない。

このうち、介護休業・介護休暇・所定外労働免除は、勤務先の就業規則等に制度の規定がなくても、労働者が申請すれば利用することができる。

このような制度のラインナップをみて、育児と似たような制度が介護においても整備されていると思うかもしれない。確かに介護休業は育児休業（育休）と似ているし、介護休暇と子の看護休暇は似ている。所定外労働免除や勤務時間短縮等の措置は育児にもある。

そのようにみると、93日という介護休業期間は短すぎるように思われるかもしれない。育休と同じく1年くらいはあっても良いという考え方もあり得るだろう。しかし、介護休業は、育休のように家族の世話を直接的に行うことを想定した制度ではない。

脳血管疾患が典型的であるが、高齢の家族が要介護状態になる原因疾患を発症した直後は緊急対応のために仕事を休む必要が生じる。また、在宅介護サービスの利用手続き等、その後の介護生活のための準備や態勢づくりが必要になる。介護休業の93日という期間は、その緊急対応と態勢づくりを想定している。

ただし、1回に93日の休業が必要になるケースは少ない。介護保険サービスの利用手続きは1か月もあれば終わる。だが、介護が長期化した場合、介護の途中で新たな緊急対応と態勢づくりが必要になる。そのため、介護の始期・中期・終期に1回ずつという想定で、3回に分けて介護休業を取得できることになっている。

介護の態勢が整った後の日常的な介護について

も、通院の付き添いやケアマネジャーとの面談のために仕事を休む必要は生じる。介護休暇はそのことを想定しており、通院の付き添いもケアマネジャーとの面談も丸一日休む必要はないケースが少なくないことから、時間単位になっている。また、勤務時間は、残業のない働き方を基本としつつ、必要に応じて介護サービスの利用時間と勤務時間を調整するために勤務時間短縮等の措置として企業が導入している制度を使うという想定になっている。

3. 想定外の両立支援ニーズ

今日の仕事と介護の両立支援制度は、介護の実態を踏まえて設計されている。しかし、介護の実態は多様であり、制度の想定と労働者のニーズは必ずしも一致していない。

表1は、介護休業が想定するような、介護のための連続休暇を労働者はどのくらいの期間必要としているかを示している。実は最も割合が高いのは「必要なし」である。また、「1週間以内」であれば、介護休業ではなく年次有給休暇（年休）でも対応可能である。この2つを合計すると雇用者計は74.8%になる。つまり、家族の介護をしている雇用者の4人に3人は介護休業を必要としない。法定の介護休業を必要とする雇用者は、表の「1週間超1か月以内」と「1か月超3か月以内」である。その合計割合は雇用者計で17.3%、2割に満たない。介護休業の取得者が少ないのは当然だといえるだろう。

しかしながら、介護離職ゼロを目指すなら、少数であっても離職につながる問題は看過できない。その観点から、10%に満たない割合であっても、法定介護休業期間の3か月を超える連続休暇を必要としている雇用者がいることも重要である。

表1 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

池田（2023）P.92から引用

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）

なお、このように法定を上回る介護休業を必要とする理由は、法律の想定する緊急対応や態勢づくりではないことが多い。例えば、要介護者の食事やトイレ、入浴といった日常生活行動の手助けを行うために介護休業を取ってしまうと、当然のことながら3か月では足りなくなる。したがって、介護休業制度が想定する取り方をするよう、講習会やパンフレット等を通じて制度の趣旨を周知することは重要である。実際、そのような取り組みをしている企業は少なくない。

しかし、介護休業制度の趣旨を理解しても、日常的な介護に割く時間が足りないという問題が解決されないなら、離職のリスクは残る。介護休業を日常的な介護のために取ることが望ましくないなら、別の方法で両立支援を拡充する必要があるといえる。

4. 制度の代替関係

3か月の介護休業期間では足りないという当事者の声があるなら、6か月でも1年でも、本人が

十分だという期間の介護休業を認めれば良いという考え方はあるだろう。しかし、制度のあり方として、誰にとっても十分だといえる介護休業期間を定めるのは難しい。

例えば、1年の介護休業期間を認めている企業がある。しかし、1年で足りるか否かは、介護が始まってから終わるまでの全介護期間の長さによって変わるだろう。介護はその期間が一様でないばかりか、いつまで続くのか予想することが難しい。3か月（93日）を1年に延ばしても、1年あれば足りるとは言い切れない。

では、介護が始まってから終わるまでの介護期間ではなく、過去1年間に限定してみたらどうか。1年間に付与される介護休暇は5日であるが、介護休業の代わりに介護休暇の日数を増やすことを考えてみる。例えば、週5日勤務の週休2日を前提に、年5日の介護休暇を20日にとすると、20日連続で4週間つまり約1か月の休暇を取ることができる。これは通算93日（3か月）の介護休業を3分割した1回分の日数に近似する。

なお、法律の想定では、介護休業は緊急対応と態勢づくり、介護休暇は日常的な介護のための休

暇という位置づけになっているが、介護休業の分割回数を増やせば、1回当たりの取得日数は短くなるため、介護休暇のような取り方もできるようになる。反対に、介護休暇の日数を増やせば、介護休業のような取り方もできる。つまり、介護休暇の日数を増やすことで、介護休業日数の不足分を補えるようになる。

その介護休暇は時間単位で取得できるということにも留意したい。つまり、時間単位で介護休暇を取得することは、当事者にとっては1日単位で短時間勤務をするのと同じである。上述のように、介護休暇と短時間勤務も法律が想定する用途は異なる。しかし、介護休暇の日数を増やすと、1日単位で短時間勤務ができる日数も増えるのである。同じ発想で、介護休業を時間単位で取得できるようにするという考え方もあるだろう。

このように、制度の拡充の仕方によっては、介護休業と介護休暇と短時間勤務は相互に代替可能になる。そうであるなら、93日を超える介護休業のニーズに対して、介護休業の代わりに介護休暇

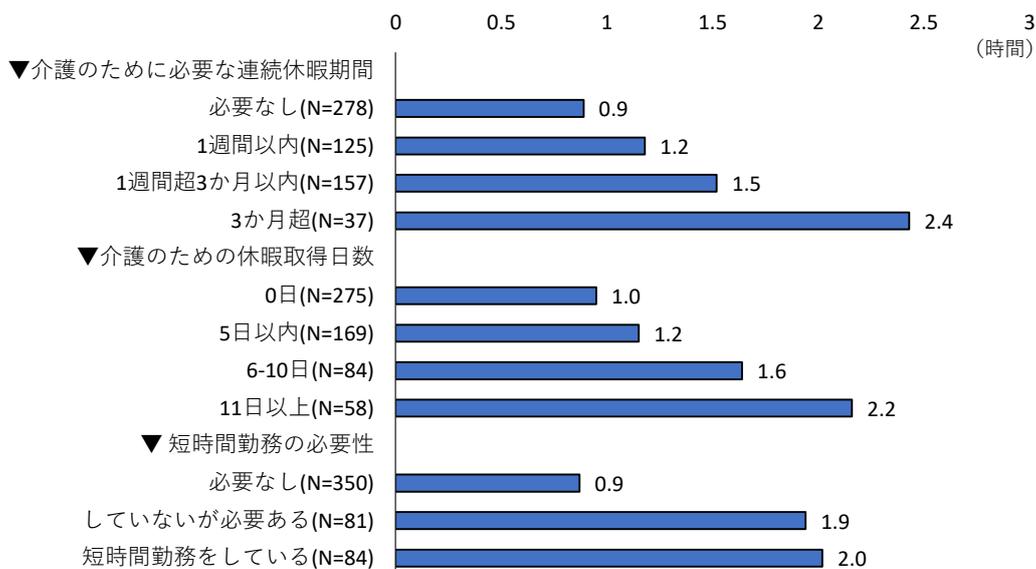
の日数を増やしたり、短時間勤務を認めたりする形での対応もあり得るだろう。そのような問題意識で図1をみよう。

図1は、仕事がある日の平均介護時間を示している。介護のために必要な連続休暇期間は介護休業のニーズを表しているが、その期間が長いほど、平均介護時間も長くなる。法定を上回る3か月超の介護休業を必要とする場合は1日2.4時間を介護に費やしている。

図の中段に示す介護のための休暇取得日数は、過去1年間に介護のために仕事を休んだ日数であり、介護休業のニーズを表している。これについても休暇取得日数が長いほど平均介護時間は長くなる傾向がみられ、11日以上の場合、1日の平均介護時間は2.2時間である。

また、下段の短時間勤務についてみると、「短時間勤務をしている」場合の平均介護時間は2.0時間である。短時間勤務を「していないが必要ある」という場合も1.9時間であり、実際に短時間勤務をしている場合とほぼ同じになる。

図1 両立支援ニーズの有無別 仕事がある日の平均介護時間



池田 (2023) P. 113から引用

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)

つまり、仕事がある日に1日約2時間を日常的な介護に費やしている場合の両立支援ニーズとして、3か月を超える介護休業、年11日以上介護休暇、そして短時間勤務の間に共通性がみられる。そして、これら3つの両立支援制度に代替関係があるなら、日常的な介護に時間を割くための両立支援として、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ということになる。

なお、現行法の枠組みにおいて、短時間勤務はフレックスタイムや時差出勤と代替的な関係にある制度として位置づけられている。しかし、ここで問題にしている短時間勤務は介護休業や介護休暇と代替的な位置づけにある。日々の出退勤時刻を調整するための短時間勤務というより、時間単位で取得可能な休暇・休業としての短時間勤務である。

筆者は拙著『仕事と介護の両立』（2021）の中で、仕事と介護の両立支援制度においてはできるだけ仕事をしながら介護に対応できるようにすることが当事者の実態に合っているという考え方を示している。時間単位で取得可能な休暇・休業としての短時間勤務という発想は、この「できるだけ仕事をする」という考え方と整合的である。

仕事と介護の両立支援制度をつくるために、当事者の声を聞くことは重要である。しかし、いつも当事者の要望どおりに制度をつくれるとは限らない。だからといって、制度の想定に固執して、当事者の声を受け流してしまうと介護離職につながる問題は解決しない。柔軟な発想で当事者が直面している問題を解決しうる両立支援制度を考えていく姿勢が重要であるといえる。

5. 多様な介護問題と 両立支援ニーズ

介護休業と介護休暇と短時間勤務が相互に代替

関係にあるのだとするなら、企業は3つの制度をそれぞれに導入する必要はないということになる。実際は、介護休業には雇用保険から支給される給付が付くが、介護休暇には給付がない。そのため、2つの制度を別々に運用する必要がある。しかし、介護休暇を有給にしている企業であれば、その日数を増やすことで介護休業や短時間勤務のような取り方ができるようになるだろう。

もちろん労働者が制度の想定どおりに利用するよう個々の制度の趣旨を労働者に伝えて理解を促すことも重要である。だが、1つの制度を複数の用途に利用できるなら、そのような説明を省くことができる。その方が企業としても両立支援制度を管理・運用するコストを節約できるだろう。労働者が直面している問題の多様性が制度設計者の想定を上回るならなおさらそうである。

育児・介護休業法は、仕事と介護の両立を生活時間配分の問題としてとらえている。緊急対応と態勢づくりであれ、日常的な介護であれ、勤務日・勤務時間に介護の用事が入るために介護休業・介護休暇・短時間勤務が必要になるという発想である。しかし、実際は、生活時間配分以外の問題も生じている。

例えば、介護疲労や介護による傷病といった問題は、介護が引き起こす問題として有名である。仕事との両立という文脈においても、介護による健康状態悪化が離職につながっている面がある。実は、介護離職を回避するために、介護の用事ではなく、自身の健康管理のために仕事を休んだり短時間勤務をしたりしている介護者もいる。

また、要介護者との関係も介護離職のリスクにつながっている。介護を育児と同じような家族のケアであると考えた場合、付きっきりでお世話をすることが良い介護だという考え方になるだろう。しかし、高齢者はもともと自立した大人であり、要介護状態にあっても自分でできることはある。

そのため、要介護状態にあるからといって何でも手助けするのは良くないという自立重視の考え方もある。

このような介護に関する基本的な考え方を介護方針というが、表2が示すように、介護方針の違いによって、両立支援ニーズに差が生じている。自立重視の場合は、連続休暇と短時間勤務は「必

要なし」、休暇は「5日以内」の割合が高くなる。法定を上回るような両立支援の必要性は低下するといえる。反対に、献身的に介護をしている場合は3か月超の連続休暇と11日以上 of 休暇、つまり法定を上回る介護休業と介護休暇が必要になるといえる。また、短時間勤務の必要性も献身的介護においては高くなる。

表2 介護方針別 両立支援ニーズ割合（介護継続者）

介護のために必要な連続休暇期間					
	必要なし	1週間以内	1週間超 3か月以内	3か月超	N
献身的	38.0%	23.1%	28.2%	10.6%	216
自立重視	51.4%	19.7%	25.2%	3.7%	381

介護のための休暇取得日数					
	0日	5日以内	6-10日	11日以上	N
献身的	48.1%	25.7%	12.1%	14.0%	214
自立重視	46.2%	30.6%	15.6%	7.5%	372

短時間勤務の必要性				
	必要なし	していないが 必要ある	短時間勤務 している	N
献身的	54.6%	18.9%	26.5%	185
自立重視	75.5%	13.9%	10.6%	330

池田（2023）P. 194から引用

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）

6. ゾーンディフェンスの両立支援へ

育児・介護休業法は生活時間配分の観点から、介護の場面ごとに両立支援制度をつくってきた。これは、バスケットボールに例えているなら、マンツーマンディフェンスの発想である。

しかし、当事者が直面する介護問題は法律の想定より多様である。その多様性に対応した制度を効率的につくるなら、1つの制度を多様な用途で利用できる発想を変えた方がよい。再びバスケット

ボールに例えるなら、1人の選手が担当する守備範囲を決めて守るゾーンディフェンスの考え方である。

データの詳しい分析結果は割愛するが、池田（2023）では、仕事と介護の生活時間配分の問題だけでなく、介護による健康状態悪化や家族・友人関係の悪化にともなう介護負担の増加まで含めて、多様な介護問題に対応しうるポテンシャルが短時間勤務にはあることが明らかになっている。その概要をまとめたのが図2である。

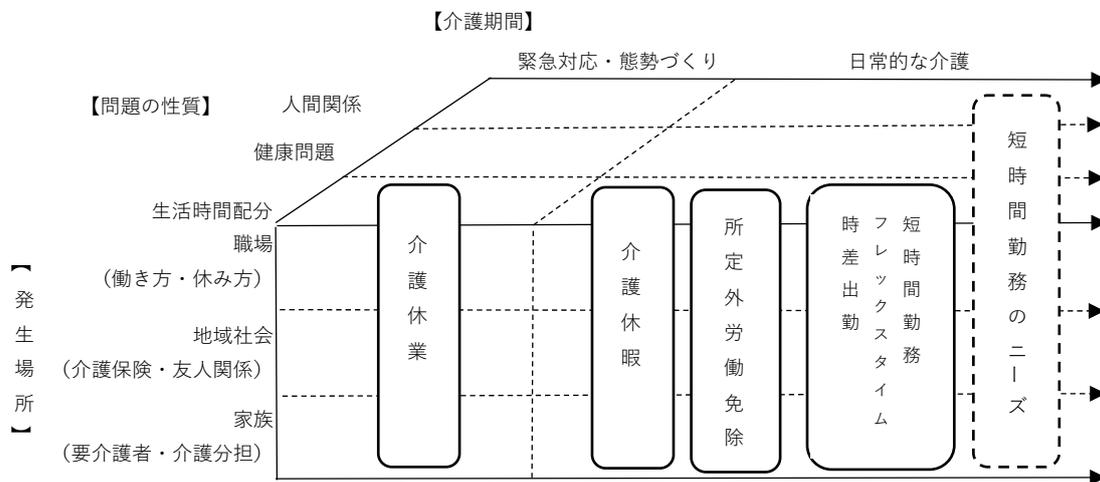
現行の育児・介護休業法は、「介護休業」「介護休暇」「所定外労働免除」「短時間勤務・フレック

スタタイム・時差出勤」のいずれも生活時間配分の問題に対応している。これに対して、新たな短時間勤務のニーズは健康問題や人間関係の問題にも及んでいる。このニーズをカバーする短時間勤務制度を導入すれば、広範な介護問題に1つの制度で対応できるようになるだろう。

本稿で示した仕事と介護の両立支援制度の新しい考え方は、育児・介護休業法という法律を念頭

においたものであるが、2024年改正法に含まれる予定はない。どのような規定の短時間勤務制度が本稿で示した当事者のニーズに適うのか、具体的な制度のあり方については、さらなる検討が必要である。個々の企業においても、新しい発想にもとづく制度づくりの取り組みが広がることを期待したい。

図2 介護離職問題の三次元構造と両立支援制度の守備範囲



池田 (2023) P. 251から引用

【参考文献】

池田心豪 (2021) 『仕事と介護の両立』 佐藤博樹・武石恵美子責任編集、シリーズダイバーシティ経営、中央経済社
 池田心豪 (2023) 『介護離職の構造 育児・介護休業法と両立支援ニーズ』 J I L P T第4期プロジェクト研究シリーズNo. 4、労働政策研究・研修機構
 厚生労働省雇用環境・均等局 (2023) 『今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書』
 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2015) 『今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書』

特集 2

介護離職を防ぐ3つのポイント

いしばし
石橋みく
未来

●株式会社大和総研 研究員

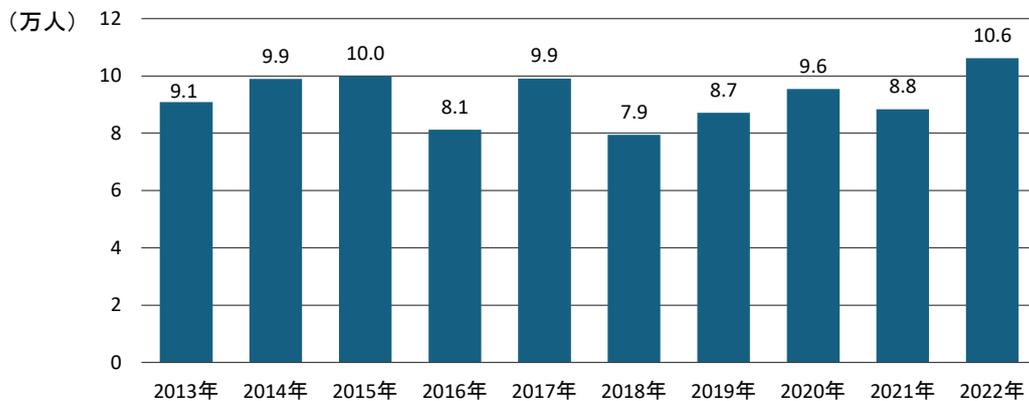
はじめに

2022年10月までの1年間で、介護・看護のための離職（介護離職）者数は10.6万人だった（図表1）。介護離職は40代後半から増え始めるため、企業の中核を担う働き盛りの人々も含まれる。生産年齢人口の減少により、労働力不足が深刻化しつつある中、そうした人材が介護離職してしまうことは企業にとっても、日本経済全体にとっても

大きな損失である。2015年9月、当時の安倍政権では「新・三本の矢」の社会保障に関する取り組みの一つとして「介護離職ゼロ」の目標を掲げた。このままでは、団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となる2025年以降、介護離職が増える懸念がある。

本稿では、介護離職の現状と課題、これまでの政府の対策を整理し、介護離職を防ぐために必要な取り組みについて、主に企業の視点から述べる。

図表1 介護離職者の推移



(出所) 総務省「就業構造基本調査」より大和総研作成

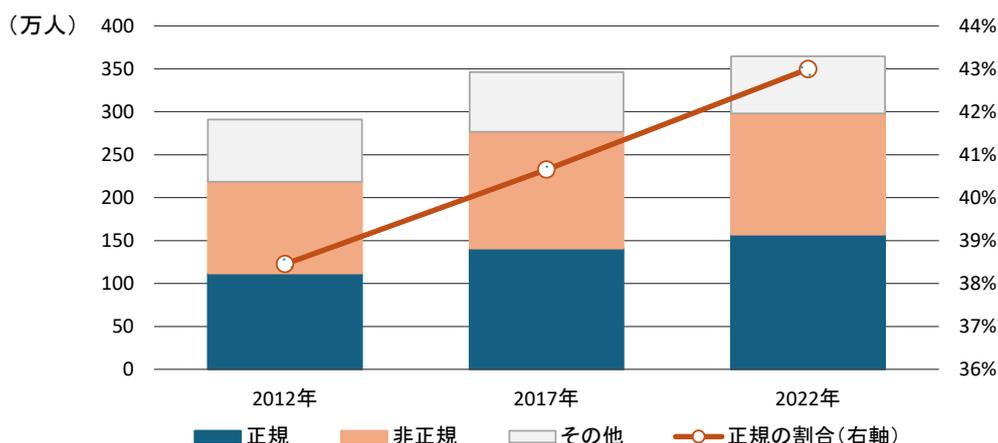
1. 介護離職の現状

① 働きながら介護する正規も増えている

2022年10月までの1年間の介護離職者数は10.6万人であり、その内訳は、3割が正規の職員・従業員（正規）、6割が非正規の職員・従業員（非正規）と、非正規の割合が大きい。だが、介護をしている有業者は、2022年時点で全国に約365万人と増加傾向にあり、また、そこに占める正規の

割合が徐々に拡大している（図表2）。共働き世帯の増加や未婚率の上昇などを背景に、働き方にかかわらず家族等の介護の必要性に直面する人が増えているからである。2021年度末の要介護（要支援）認定者（65歳以上）は約677万人と、2012年度末から24%も増加しており¹、高齢化とともに介護を必要とする高齢者は急増している。団塊の世代がすべて75歳以上となる2025年以降は、働きながら介護する人がさらに増えると見込まれ、介護離職の増加も懸念されている。

図表2 介護をしている有業者の推移と、正規が占める割合



（出所）総務省「就業構造基本調査」より大和総研作成。右軸は正規が占める割合

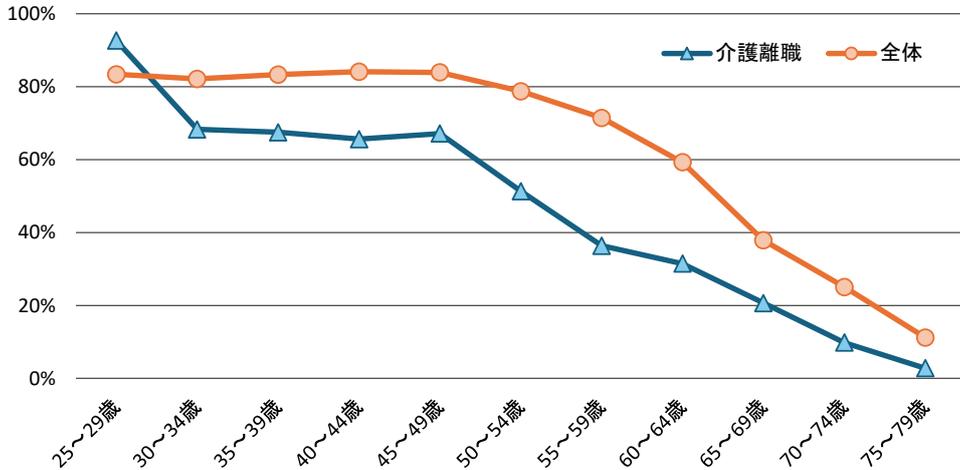
② 再就業につながりにくい介護離職

介護離職の問題の一つは、離職した後、再び働くことが難しい点である。2017年10月以降に離職した者のうち、2022年時点で再び有業者となった割合は全体では62%だが、介護離職では31%と低い²。介護離職が40歳代後半から増加することや、

介護離職者に非正規が多いことなども当然影響しているが、前職が同じ正規であっても、介護離職者の場合、再び有業者となった者の割合は、「25～29歳」を除くすべての年齢層において1～3割ほど低い（図表3）。

1. 厚生労働省「介護保険事業状況報告」
2. 総務省「令和4年就業構造基本調査」

図表3 前職が正規だった者のうち（2017年10月以降に離職）、2022年時点での有業者の割合



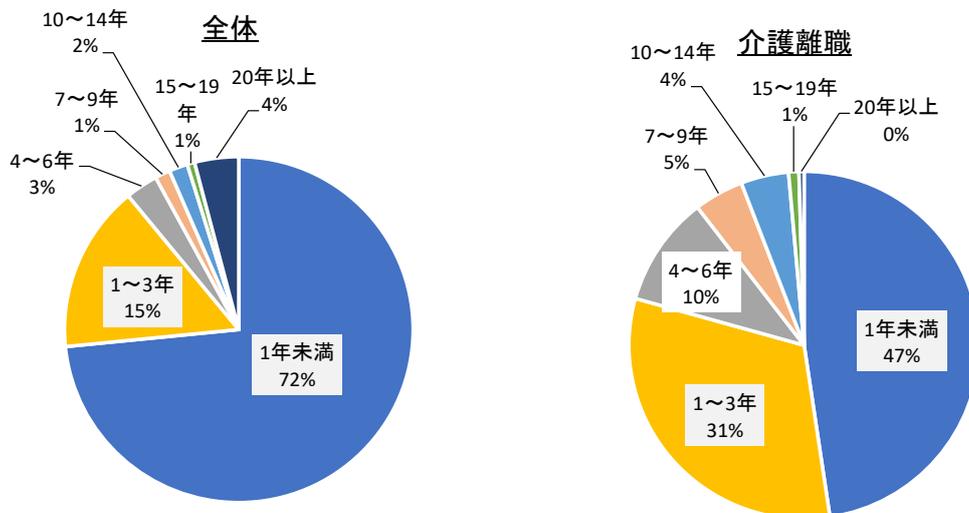
(出所) 総務省「令和4年就業構造基本調査」より大和総研作成

これは、平均的な介護期間が45か月程度、平均的な在宅介護期間が30か月程度³と長いことが影響しているのではないだろうか。離職期間が長くなれば、その分蓄積してきたスキルが損なわれ、再び働く際のハードルが上がる。実際、2021年10月以降の転職就業者の離職期間で最も多いのは、全体では「1年未満」だが、介護離職では「1年未満」だけでなく「1～3年」も相応に多い(図

表4)。

介護に限らず、離職期間が長期化するほど無業者の就業意欲は低下していく傾向が見られる。つまり、長期間になりがちな介護に専念することなどを理由に離職してしまうと、たとえ企業の中核を担ってきたような正規であったとしても、再び働くことが困難になるということだ。

図表4 離職期間の比較 (2021年10月以降に現職に就いた転職就業者)



(出所) 総務省「令和4年就業構造基本調査」より大和総研作成

3. 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報告書」(2015年8月7日)

2. 介護離職の課題

では、離職せずに、仕事と介護を両立するための課題は何だろうか。大きく分けて、介護サービスの供給不足と、両立支援制度の利用率の低さ、の2点が挙げられるだろう。

① 介護サービスの供給不足

まず、介護サービスの供給が不足している背景には、介護人材不足がある。総務省の調査では、介護人材不足により定員以下の受け入れしかできず、空床が生じている特別養護老人ホームなどの事例が確認されている⁴。高齢者人口がピークを迎える2040年度には約280万人の介護人材が必要と見込まれており（2019年度比で+約69万人）⁵、介護人材の確保は急務だ。

政府はこれまでも、処遇改善や多様な人材の確保・育成、離職防止・定着促進・生産性向上、介護職の魅力向上、外国人材の受け入れ環境整備など、様々な介護人材確保策を実施してきた。例えば、2022年10月には臨時の報酬改定（介護職員等ベースアップ等支援加算を創設）を行い、介護職員の収入を3%程度（月額平均9,000円相当）引き上げている。それでもなお、介護職員の賃金水準は全産業平均と比較して低く、介護業界の賃上

げが低水準であることから、2023年度補正予算により2%程度（月額平均6,000円相当）の処遇改善支援を実施した（2024年2～5月）。2024年6月以降は、2024年度介護報酬の改定率+1.59%のうち、+0.98%を介護職員の処遇改善分に充てる計画である⁶。引き続き、介護人材の確保に総合的に取り組むことが不可欠だ。

さらに、介護サービス需要が増加する中、専門的なサービスをより必要とする高齢者に重点化することや、サービスそのものを効率化する視点も欠かせない。要介護1・2の軽度者への生活援助サービスを、市町村が地域の実情に応じて実施する介護予防・日常生活支援総合事業へ移管したり、ICT・介護ロボットを活用してサービスの質を確保しつつ、業務効率化・生産性向上を進める施設などの人員配置基準を柔軟化⁷したりすることが重要だ。

加えて、仕事と介護の両立には、介護保険サービスを補完したり、QOL（生活の質）を向上したりするような保険外サービスの利用も有効だろう。仕事をしながら家族等を介護している人の保険外サービスの利用状況は3割程度だが⁸、保険サービスを利用できる日・時間が不十分⁹と感じている家族介護者は4～5割もいる。状況に応じて、保険外サービスをうまく組み合わせられるような環境の整備が求められる¹⁰。

4. 総務省「過去の当局の調査結果から見る『人口減・担い手不足』の実態（主なもの）」政策評価審議会政策評価制度部会（第34回）（2022年11月16日）
5. 厚生労働省「介護人材の処遇改善等（介護人材の確保と介護現場の生産性の向上）」第223回社会保障審議会介護給付費分科会（2023年9月8日）
6. 厚生労働省「令和6年度介護報酬改定における改定事項について」第239回社会保障審議会介護給付費分科会（2024年1月22日）
7. 令和6年度介護報酬改定では、生産性向上に先進的に取り組む特定施設（介護付き有料老人ホーム）における人員配置基準が特例的に柔軟化された。
8. 総務省（2018）「介護離職に関する意識等調査（各種分析結果・家族介護者からの意見等）」（2018年6月）
9. 「不十分である」と「おおむね不十分である」の合計割合（総務省（2018））。
10. 経済産業省を中心に、ビジネスケアラーを支援するため、介護需要の新たな受け皿の整備（介護保険外サービスの振興等）が進められている。

② 両立支援制度の低い利用率

次に、両立支援制度だが、多くの企業が仕事と介護の両立のための制度を整備しているにもかかわらず、それが従業員に十分に利用されていないことが課題である。育児・介護休業法では、一部の労働者を除き、労働者（非正規も含む）が介護休業などを取得する権利を定めるとともに、事業主に短時間勤務制度などの措置を講じるよう義務付けている。30人以上規模の事業所の約9割が、要介護状態の対象家族一人につき、通算93日の介護休業、年に5日までの介護休暇の取得などを認めている。さらに、このうち約3割の事業所が法定を上回る介護休業期間を、約1割が法定を上回る介護休暇日数を整備している¹¹。

だが、介護離職者の離職理由として最も多いのは「勤務先の問題」で、その中でも「勤務先に介護休業制度等の両立支援制度が整備されていなかった」（63.7%）の多さが目立つなど¹²、両立支援制度の整備状況とは大きなギャップがある。実際、働きながら介護している者のうち、介護休業等の制度を利用しているのは、正規で15.0%、非正規で8.7%に過ぎない¹³。介護離職する前に利用しなかった両立支援制度に、「介護休業制度」や「介護休暇制度」を挙げる介護離職者が多いことから、これらの制度が十分に知られていない状況が疑われる。

そこで、企業による従業員への周知方法を確認すると、「就業規則に記載している」（84.7%）が

最も多く、次いで「介護を行っていることを知った場合に情報提供している」（30.2%）、「社内のイントラネットに掲載している」（20.7%）などが続く。情報収集を自主性に任せて就業規則やイントラネットで案内しているだけでは、必要な情報を入手できない従業員が少なくないということだろう。

また、個別に情報提供を行う場合でも、職場に相談しやすい雰囲気があれば、従業員が介護について相談することは容易ではない。介護離職者の約4割が、介護に関して職場で相談しやすい雰囲気がなかったとしている¹⁴。背景には、仕事と介護を両立できる働き方へ変更しづらいことがあったのではないかと。介護離職する前に正規だった約4割、非正規だった約6割が、両立可能な働き方に変更しづらい職場だったとしている¹⁵。職場に相談しやすい雰囲気がなかったとした正規の介護離職者に限って見れば、働き方を変更しづらい職場だったとする割合が8割を超えており、非正規ではさらに高そうだ。非正規は、「自分の都合のよい時間に働けるから」や「家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから」などを理由に非正規の働き方を選んでいるケースが多いため¹⁶、仕事と介護の両立が難しい職場だと分かれば離職につながりやすいのだろう。

つまり、正規にしても非正規にしても、たとえ職場に両立支援制度の仕組みがあり、それを十分に周知したとしても、効果的に利用できる働き方

11. 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

12. 以下で使用するアンケート調査は、厚生労働省委託調査「令和3年度 仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業 報告書 労働者アンケート調査結果」と「令和3年度 仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業 報告書 企業アンケート調査結果」による（2022年3月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング）。

13. 総務省「令和4年就業構造基本調査」

14. 介護のことについて、上司や同僚に話したり、相談したりすることができる雰囲気が職場にあると思うかという質問に対する「そう思わない」（18.5%）と「あまりそう思わない」（20.7%）の合計割合。

15. 職場は、仕事と介護を両立できる働き方に変更しやすい環境にあると思うかという質問に対する「そう思わない」「あまりそう思わない」の合計割合。

16. 厚生労働省「令和元年 就業形態の多様化に関する総合実態調査」

が選択できないのであれば、相談することをあきらめ離職してしまうケースは減らないということだ。介護離職を防ぐためには、両立支援制度の周知徹底と、相談しやすい雰囲気の醸成、柔軟な働き方ができる環境整備、の3つが同時に求められるということだろう。

3. 政府が実施してきた対策

介護離職については政府も深刻な課題と捉えており、これまで育児・介護休業法で定める仕事と介護の両立支援制度を、働きながら介護する人の実績等を踏まえて柔軟に見直してきた。2017年1月以降、それまで原則1回とされていた通算93日までの介護休業を3回に分割して取得することや、1日単位とされていた介護休暇の取得単位を半日単位（所定労働時間の2分の1）とすることなどを認めた。さらに2021年1月には介護休暇の時間単位での取得も可能としている。また、2022年4月には、介護休業について有期労働者の取得要件を緩和し、対象者を勤続1年未満の有期のパートや契約社員などにも拡大した（ただし、労使協定の締結により除外可）。

また政府は企業に対しても、状況に応じた支援のあり方等を啓発するため、取り組むべき事項を整理した「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」（2015年度）や、介護に直面した従業員の個々のニーズに応じた対策を示した『介護支援プラン』策定マニュアル」（2017年度）、それらに関連情報や支援ツールの情報を加えてコンパクトにまとめた「企業のための仕事と介護の両立支援ガイド」（2018年度）などを公表

してきた。

加えて2024年3月12日、企業に対して、労働者の介護休業制度の目的の理解を深めるとともに、両立支援制度の周知の強化を求めた育児・介護休業法等の改正案が閣議決定した。具体的には、①介護に直面した労働者が申し出た場合に、両立支援制度等に関する情報を個別周知および意向確認をすること、②介護に直面するよりも早期に情報提供を行うこと、③研修の実施、相談体制の整備等の雇用環境を見直すこと、を事業主に義務付けるほか、介護期のテレワークを努力義務とすることなどが盛り込まれた¹⁷。さらに、勤続6か月未満の労働者を、労使協定に基づき、介護休暇の対象から除外する仕組みの廃止が決まった。

研修などを通じて早期からの周知を図り、介護休業制度等の趣旨や内容、利用方法を知らずに介護離職してしまう事態を減らすことは重要だ。また、雇用形態や勤続期間にかかわらず介護ニーズは存在することから、介護休業や介護休暇の取得要件を緩和することも離職の防止にはプラスだろう。ただ、先述したように、従業員が介護していることを申し出たり、上司に相談したりするのは、両立可能な働き方に変えられる見通しがあるからだ。個々の事情に応じて柔軟な働き方が選択できるなど、ワークライフバランスのとれた職場であることがカギだろう。

4. 企業に期待されるワークライフバランスの推進

ワークライフバランスの推進は、企業にとって重要性が増している。生産年齢人口が減少する中、企業の人手不足感が強まっており、育児や介

17. 厚生労働省「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案」（令和6年3月12日提出）

護を抱えても働き続けて活躍できる環境を整備することで、従業員の離職防止や生産性の向上を図ることが課題だからだ。近年は、個別の事情に応じた柔軟な働き方を推進することが、従業員の心身の健康に影響して業務パフォーマンスを最大化し、組織の活力を高めるとの見方もある¹⁸。実際、ワークライフバランスに取り組んだ企業で生産性が上昇する傾向も確認されている¹⁹。

このような考えの下、企業の健康経営の取り組み状況を調べる「健康経営度調査」（経済産業省）には、「労働時間の適正化」や「休暇の取得促進」などワークライフバランスの推進に関する項目が含まれている。労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保などの取り組み状況を評価した結果（健康経営度調査に基づくフィードバックシート）を、開示に同意した企業間で比較する仕組みもある。

さらに、2023年度の同調査では、ワークライフバランスの推進に関して、企業の仕事と育児・介護の両立支援策を問う設問が追加された。健康経営銘柄2024および健康経営優良法人2024（大規模法人部門）については、育児・介護の両立支援に取り組んでいることが選定・認定要件の一つとなった。今回は評価対象とはならなかったものの、介護を抱える従業員の把握方法や管理職・従業員研修への参加率に関する設問も含まれており、自社のワークライフバランスの推進を社内外からの評価につなげたいと考える企業は、指標の拡大を見据えて対応していく必要があるだろう。

その際、健康経営ではスコープを自社だけではなく取引先などサプライチェーンにも拡大する動

きがあることから、仕事と介護の両立においても、取引先の取り組みを支援し、社会全体のワークライフバランスを後押しする姿勢が求められる可能性がある。2023年4月28日、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が成立しており（2024年秋頃までに施行予定）、業務委託する企業には、フリーランスに対しても、育児介護等と業務を両立できるように配慮することが義務付けられた。2022年時点で、フリーランス（本業）は全国に約209万人おり、そのうち約15万人が介護を行っている²⁰。雇用形態や働き方、社内外を問わず仕事と介護の両立を支援することが、社会課題に向き合う企業には期待されるのではないかと。

だが、企業に課される責任が重くなるばかりではない。経済産業省は、企業が仕事と介護の両立支援に取り組む意義などを示したガイドラインの策定を進めており、前向きに取り組む企業に向けたインセンティブの設計についても検討している。仕事と介護の両立支援に先進的に取り組む企業には、様々なステークホルダーから高く評価されるチャンスも増えるということだ。

5. 介護離職を防ぐ 3つのポイント

働き盛り世代を中心に毎年約10万人規模で生じている介護離職は、企業にとっても経済・社会全体にとっても大きな損失である。団塊の世代の介護が本格化するまでに残された時間は短く、あらゆる対策を急ぐ必要がある。

18. 経済産業省「事務局説明資料①（今年度の進捗と今後の方向性について）」健康・医療新産業協議会第7回健康投資WG（2022年12月12日）

19. 内閣府「公共調達においてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業をより幅広く評価する枠組みについて考えられる論点（案）」仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第34回）仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議合同会議（2015年8月4日）

20. 総務省「令和4年就業構造基本調査」

その中でも、企業に期待される3つの取り組みとしては、まず、①両立支援制度について知らずに離職してしまうケースを防ぐことだ。介護に直面する前の段階から社内研修の実施やリーフレットの配付などを通じて、制度の周知徹底を図ることが求められる。この点、介護保険の第2号被保険者となる40歳のタイミングで、介護保険制度も含めた情報提供を一律に行うことなどが有効だろう。

次に、②介護に直面した従業員が相談しやすい雰囲気づくりが重要だ。相談窓口を設けるほか、上司・管理職が従業員の介護状況を把握し、介護について話しやすい職場づくりを進められるよう、管理職研修を実施することなどが考えられる。

ただし、介護に直面した従業員が上司に相談したり、制度の利用を申し出たりするには、そうすることで両立可能な働き方に変えられる見込みがあることが前提になる。つまり、③ワークライフバランスのとれた職場であることが不可欠だ。普段からワークライフバランスに取り組み、誰もが

柔軟な働き方を選択できる職場であれば、突然の介護に直面しても、周囲と調整したり働き方を工夫したりして働き続けられると考えるだろう。特に、経営層や企業のトップが仕事と介護の両立を支援する用意があることを積極的にアピールすることは、従業員の安心感やエンゲージメントの向上にもつながり、企業にとってもプラスの効果がある。

もちろん、介護離職を防ぐには、企業の取り組みだけでは不十分だ。必要な介護サービスが適切に提供されることも大切であり、政府には、引き続き介護人材不足などの課題に対処していくことが求められる。また、保険外サービスを安心して利用できる環境を整備し、働きながら介護する人が利用できる選択肢を増やすことも必要だ。

介護を支えるサービスがあり、両立を支える制度が整い、それらの仕組みや利用方法を従業員が十分に理解し、さらに、状況に応じて働き方を調整できる環境が整備されることで、介護離職は防げるのだろう。

特集 **3**

介護と仕事の両立の実態と、 今後解決すべき課題

すずき
鈴木ようこ
陽子

●三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 共生・社会政策部 主任研究員

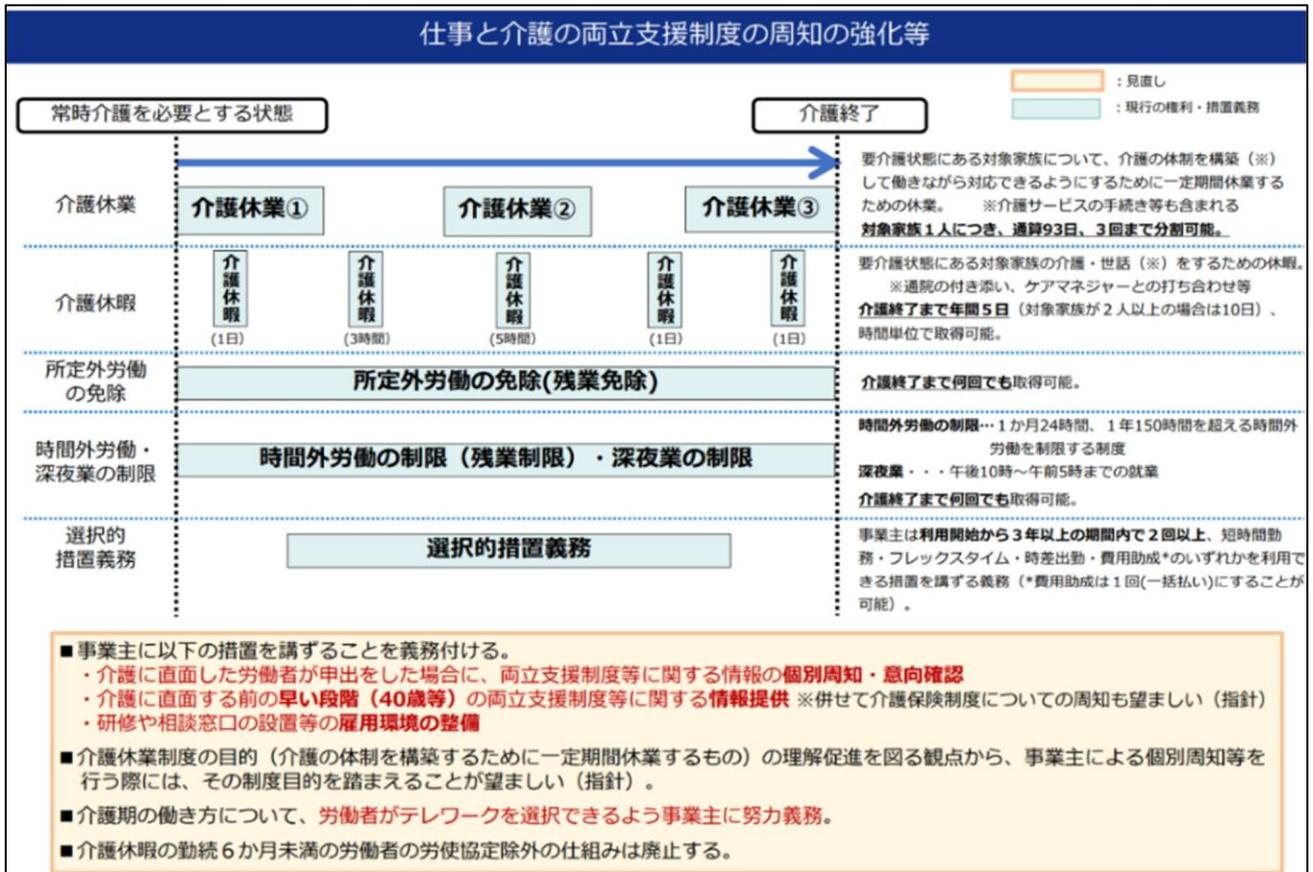
1. はじめに

令和4年就業構造基本調査によると、介護をしている者は629万人おり、そのうち有業者は365万人で、5年前と比較して、介護をしている者に占める有業者の割合は2.8%上昇している。また、「介護・看護のため」に過去1年間に前職を離職した人数は、2017年から2022年にかけて、9.9万人から10.6万人へ増加に転じている。今後の高齢化の進展とともに要介護者も増えていくことが予想され、介護をしながら働く人が増えること、さらには介護を理由に離職する人が増えていくこと

も懸念される。

2024年3月12日、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案」が閣議決定された。介護に関しては、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等の措置を講ずるもので、事業主に対して、「介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認」「介護に直面する前の早い段階（40歳等）の両立支援制度等に関する情報提供」「研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備」が義務付けられることが予定されている（図表1）。

図表 1 仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（建議）概要より
仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等



資料：厚生労働省 第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会 配布資料

参考資料1-3 仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（建議）概要

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37629.html

当社では、厚生労働省からの委託を受けて「令和3年度仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（以降「本調査」）を行った。本調査では、「手助・介護」のために、仕事を辞めた理由、仕事と介護の両立を支援する制度の周知や認知・利用の状況など、仕事と介護の両立や離職の状況について、労働者、企業を対象にアン

ケートを行い、分析を行った（【労働者アンケート】、【企業アンケート】）。今回の育児・介護休業法改正の「介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化」に関係する分析も行っており、その点を中心に、企業や労働者の仕事と介護の両立等の状況についてみていく（図表2）。

図表2 厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング
「令和3年度 仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」
(令和4年3月) 調査概要

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200711_00005.html)

■労働者アンケート

①調査対象	<table border="1"> <tr> <td>①正規労働者</td> <td>・期間を定めずに雇われている労働者。いわゆる正社員。</td> <td>・現在、「手助・介護」を行っている人</td> <td rowspan="4">被介護者には高齢者のほか、障がい児・者なども含まれる。 年齢に限らず、常時介護を必要とする状態にあてはまる場合を対象とする ※以下は対象から除く(①～③は現在、④は離職時) ・業種：公務員 ・就業形態：「自営、フリーランス、日々雇われている者」「その他」</td> </tr> <tr> <td>②無期契約労働者</td> <td>・期間を定めずに雇われている労働者のうち、いわゆる正社員を除く労働者。契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わない。</td> <td>・現在20～60代 ※2018年4月以降に離職した人は含まない(「④離職者」との回答者の重複を避ける)</td> </tr> <tr> <td>③有期契約労働者</td> <td>・期間を定めて雇用契約を結ぶ直接雇用の労働者。契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わない。</td> <td></td> </tr> <tr> <td>④離職者</td> <td>・「手助・介護」を理由に離職した時点で、「手助・介護」を行っていた人 ・現在の「手助・介護」の有無、就業の有無は問わない ・特に断りが無い限り、「④離職者」は、家族の「手助・介護」を理由に辞めた時点のことを把握する ・2018年4月以降に離職した人を対象とする ・「手助・介護」で離職した時点で20～60代</td> <td></td> </tr> </table>	①正規労働者	・期間を定めずに雇われている労働者。いわゆる正社員。	・現在、「手助・介護」を行っている人	被介護者には高齢者のほか、障がい児・者なども含まれる。 年齢に限らず、常時介護を必要とする状態にあてはまる場合を対象とする ※以下は対象から除く(①～③は現在、④は離職時) ・業種：公務員 ・就業形態：「自営、フリーランス、日々雇われている者」「その他」	②無期契約労働者	・期間を定めずに雇われている労働者のうち、いわゆる正社員を除く労働者。契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わない。	・現在20～60代 ※2018年4月以降に離職した人は含まない(「④離職者」との回答者の重複を避ける)	③有期契約労働者	・期間を定めて雇用契約を結ぶ直接雇用の労働者。契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わない。		④離職者	・「手助・介護」を理由に離職した時点で、「手助・介護」を行っていた人 ・現在の「手助・介護」の有無、就業の有無は問わない ・特に断りが無い限り、「④離職者」は、家族の「手助・介護」を理由に辞めた時点のことを把握する ・2018年4月以降に離職した人を対象とする ・「手助・介護」で離職した時点で20～60代					
①正規労働者	・期間を定めずに雇われている労働者。いわゆる正社員。	・現在、「手助・介護」を行っている人	被介護者には高齢者のほか、障がい児・者なども含まれる。 年齢に限らず、常時介護を必要とする状態にあてはまる場合を対象とする ※以下は対象から除く(①～③は現在、④は離職時) ・業種：公務員 ・就業形態：「自営、フリーランス、日々雇われている者」「その他」															
②無期契約労働者	・期間を定めずに雇われている労働者のうち、いわゆる正社員を除く労働者。契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わない。	・現在20～60代 ※2018年4月以降に離職した人は含まない(「④離職者」との回答者の重複を避ける)																
③有期契約労働者	・期間を定めて雇用契約を結ぶ直接雇用の労働者。契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わない。																	
④離職者	・「手助・介護」を理由に離職した時点で、「手助・介護」を行っていた人 ・現在の「手助・介護」の有無、就業の有無は問わない ・特に断りが無い限り、「④離職者」は、家族の「手助・介護」を理由に辞めた時点のことを把握する ・2018年4月以降に離職した人を対象とする ・「手助・介護」で離職した時点で20～60代																	
③調査方法	●インターネットモニターを利用したネット調査																	
④調査期間	●2021年12月17日～12月20日																	
⑤回答状況	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>回収目標</th> <th>回収数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①正規労働者</td> <td>1,700</td> <td>1,755</td> </tr> <tr> <td>②無期契約労働者</td> <td>400</td> <td>437</td> </tr> <tr> <td>③有期契約労働者</td> <td>400</td> <td>421</td> </tr> <tr> <td>④離職者</td> <td>1,500</td> <td>945</td> </tr> </tbody> </table>				回収目標	回収数	①正規労働者	1,700	1,755	②無期契約労働者	400	437	③有期契約労働者	400	421	④離職者	1,500	945
	回収目標	回収数																
①正規労働者	1,700	1,755																
②無期契約労働者	400	437																
③有期契約労働者	400	421																
④離職者	1,500	945																

■企業アンケート

①調査対象	●業種 農林水産業、公務を除く全業種 ●従業員規模 従業員51人以上
②調査対象	●5000社 ※信頼できる大手企業のデータベースより、従業員規模別(51～100人/101～300人/301～1000人/1001人以上)に1250社ずつ割り付けた上で、無作為に抽出
③調査方法	●配布は郵送による。回答はWEB回答または紙面回答・郵送回収。
④調査期間	●2021年11月30日～2022年1月7日
⑤回収状況	●回収数：852件 ●回収率：17.0%
⑥集計方法	●正社員数による企業規模(「51～100人」「101～300人」「301～1000人」「1001人以上」)の比率が、「平成28年度経済センサス活動調査」の比率となるように、各サンプルに重み付けを行った上で集計を実施

※本調査で用いる「手助・介護」の定義

日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際に何らかの手助けをすること。なお、具体的には、排せつや入浴等の「身体介助」、施設や遠距離での「介護」に加え、定期的な声掛け(見守り)、食事の支度や掃除、洗濯などの家事、ちょっとした買い物やゴミ出し、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続きや金銭の管理等の手助けも含むこととする。

2. 手助け・介護の状況

労働者アンケートより、回答者が最も時間をかけて手助・介護している家族について、手助・介護を主に担当している人を見ると、いずれも「あなた」（回答者）の割合が高くなっていった。次に担当している人を見ると、「あなた」（回答者）、「配偶者」のほか、「担当している人はいない」の割合も高く、回答者を中心に手助・介護を担っている様子が見えられた。また、回答者が最も時間をかけて手助・介護をしている家族について、20～25%程度が要介護3～5（中重度の要介護度）で、4～5割弱が1日数回以上の見守りが必要な状態にあった（図表3）。

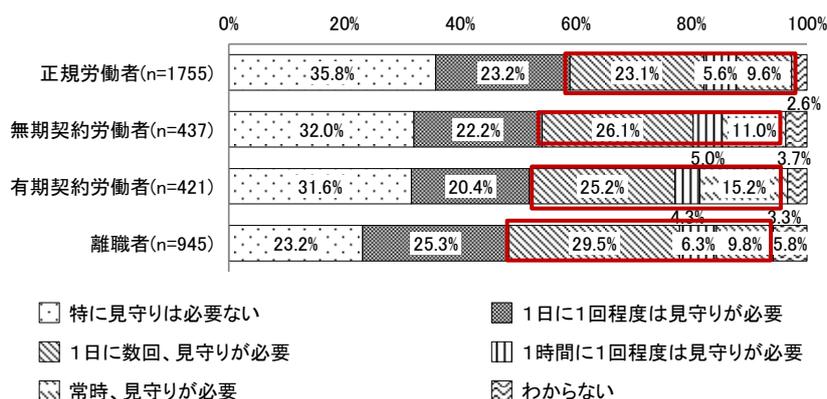
また、25%前後が中重度の認知症にあり、徘徊や失禁、大声をあげるなど、日常生活に支障をきたす症状・行動や意思疎通の困難さがみられる場

合も1割弱ほど見られた（図表4）。

手助・介護の実施状況を見ると、他と比較して「離職者」は「排せつの介助」「食事の介助」「入浴の介助」「終末期の対応」の割合が高くなっていったことを踏まえると、認知症など介護負担の大きい状況にある家族等の介護を主に一人で担い、自身で排せつや食事、入浴などの介護を直接行ってしまうと、離職に結びつきやすいことがうかがえた。

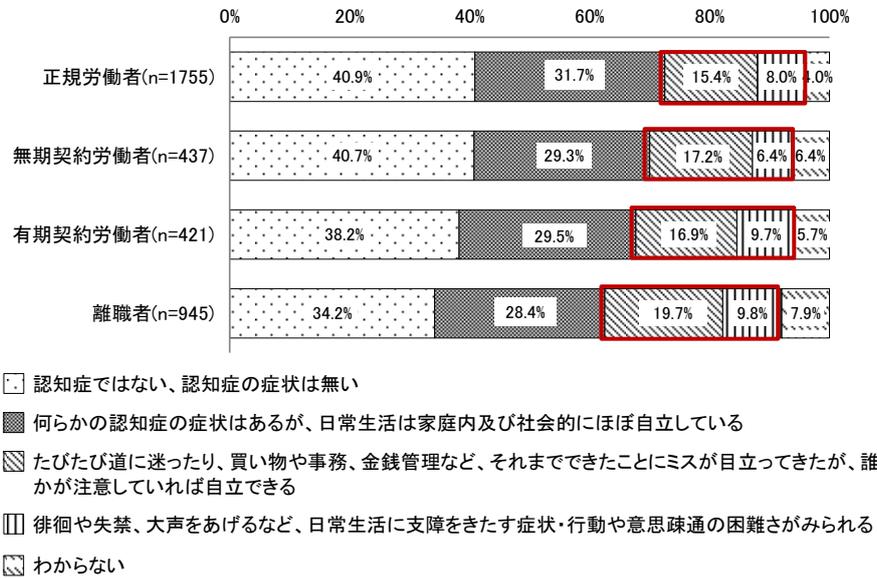
回答者が最も時間をかけて手助・介護している家族の通算の介護期間を見ると、「正規労働者」「無期契約労働者」「有期契約労働者」は、5年以上の介護期間の長い人が2～3割を占めていた。要介護者の状況は年数を経るごとに重くなっていく可能性もあることから、当初は介護の負担は軽かったとしても、年々、介護負担が重くなるなど、その変化の状況も踏まえながら、仕事と介護が両立できるような環境を整えていくことも大切である。

図表3 【労働者アンケート】見守りの必要性：単数回答（Q16）



※「離職者」は直近の離職時の状況。以下同様。

図表4 【労働者アンケート】認知症の状況：単数回答（Q17）



介護を行っている労働者の状況は、要介護者との関係、疾患や要介護度、同居や遠距離介護などから、育児よりも多様であると考えられる。企業においては、労働者の介護の実態を把握した上で、両立支援策を検討していくことが大切となるが、企業アンケートより、従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法をみると、正規労働者では、「直属の上司による面談等で把握」が47.5%、「人事・総務担当部署等が実施する面談で把握」が23.6%である一方、「いずれも行っていない」も38.5%となっていた（図表5）。

介護の状況について、企業が労働者に対し、どのように把握するかについて、現状では面談等で把握する割合が高くなっていったが、そこで把握した内容などを情報管理に留意しながら、どのようなパターンがあり、どのような点で仕事と介護の両立が難しいと感じるのか、どのような対応が労働者の心身面の負担を軽減し、仕事との両立もしやすくなるのかなど、整理しつつ蓄積していくと、介護をしている労働者の実態や課題、両立支援策が見えてくるのではないかと考えられる。

図表5 【企業アンケート】従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握の方法（全体）（Q41）

全体		正規労働者について	有期契約労働者について
	合計	852	852
Q41 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握	人事・総務担当部署等が実施する面談で把握	23.6	20.1
	直属の上司による面談等で把握	47.5	42.7
	自己申告制度やキャリア・デベロップメント・プログラム	11.9	8.4
	仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握	3.2	1.9
	現在・過去に介護をしていたことのある従業員等へのヒアリング調査で把握	10.7	9.8
	その他	2.2	2.3
	いずれも行っていない	38.5	42.5
	無回答	1.0	2.7

3. 仕事と介護の両立に関する制度の認知状況、企業による周知状況

労働者アンケートより、仕事と介護の両立に関する制度で「知っていること」をみると、いずれの制度も認知状況は半数に満たない状況であった（図表6）。特に、「正規労働者」と比較して、「無期契約労働者」「有期契約労働者」は「介護休業制度の内容」「介護休暇制度の内容」の割合が低くなっていた。仕事と介護の両立に関する制度で「介護に直面する前にしておいた方が良かったこと」をみると、「離職者」は「介護休業制度の内容」の割合が高くなっていた（図表7）ことを踏まえると、介護を理由にした離職を防止するためにも、制度の周知が重要であることがうかがえる。

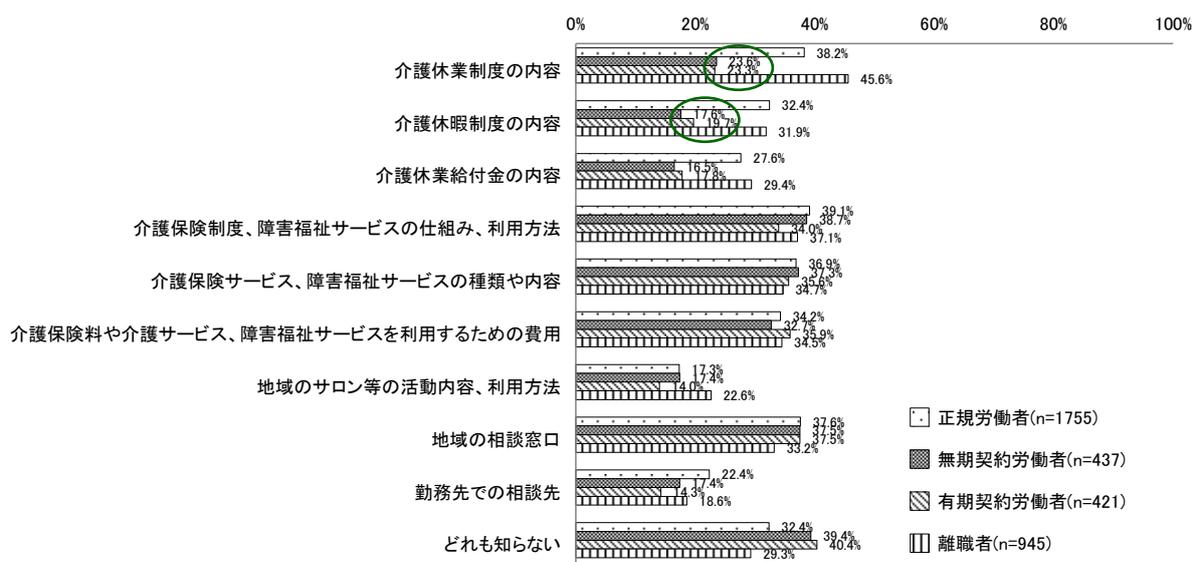
勤務先で、仕事と介護の両立のために利用でき

る支援制度について何らかの説明を受けた割合をみると、正規労働者であっても、説明を受けた割合は、いずれも2～3割程度に留まっており、無期契約労働者、有期契約労働者はさらに低くなっていた。また、離職者の離職時の状況をみると、正規労働者、無期契約労働者、有期契約労働者と比較して、全体的に説明を受けた割合は高いものの、離職時に正規労働者であった人でも4～5割程度に留まっていた（図表8）。

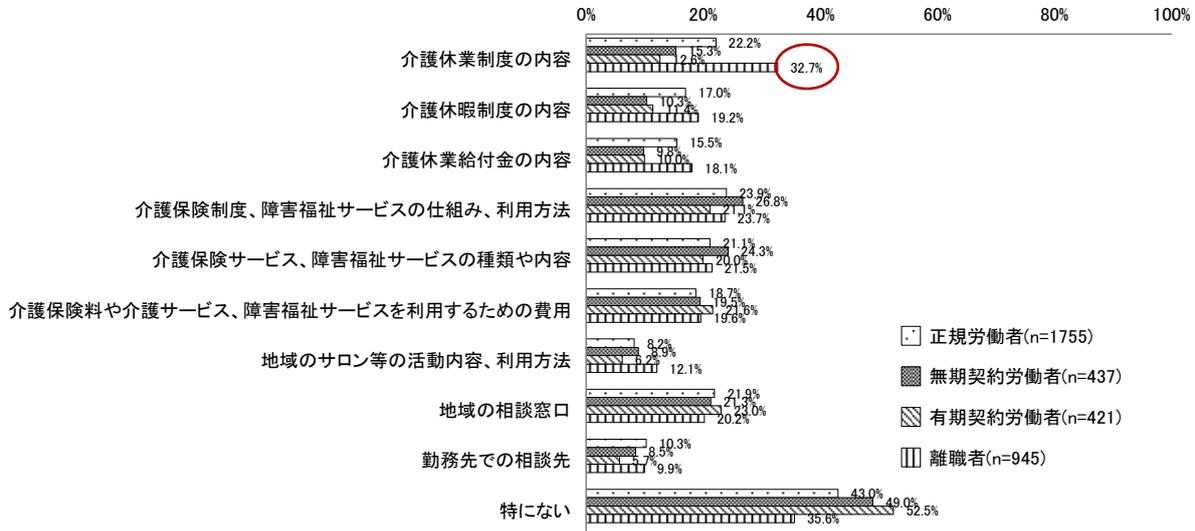
介護休業制度を利用しない（しなかった）理由について、正規労働者をみると、「勤務先に介護休業制度が整備されていない」の割合が最も高く4割前後を占めていた。離職者についても、同様に「勤務先に介護休業制度が整備されていない」の割合が最も高くなっていた（図表9）。介護休業制度は、育児・介護休業法に定められている制度であり、職場へ申し出ることによって利用することができるが、利用できることを知らない労働者が多くいることがうかがえる。

図表6 【労働者アンケート】仕事と介護の両立に関する制度の認知状況等

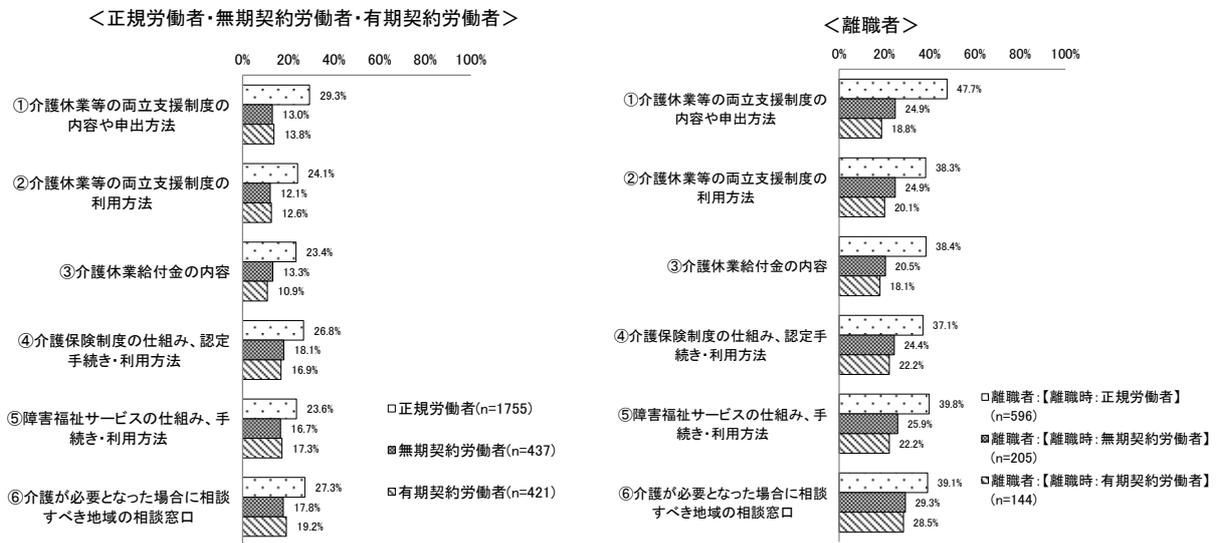
: 知っていること: 複数回答 (Q25①)



図表7 【労働者アンケート】仕事と介護の両立に関する制度の認知状況等
：介護に直面する前に知っておいた方が良かったこと：複数回答（Q25②）

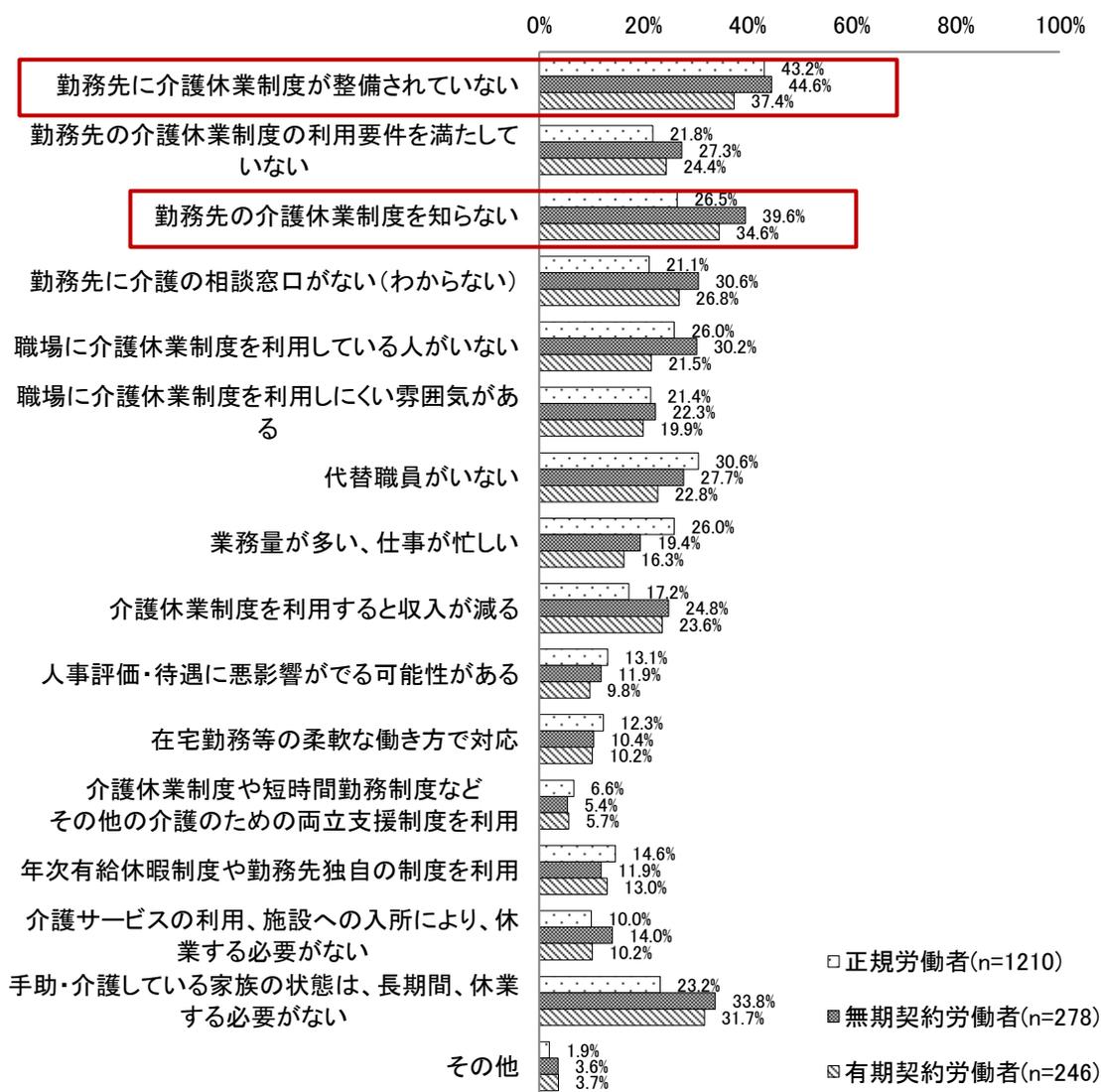


図表8 【労働者アンケート】勤務先での支援制度の説明状況（「ある」の割合）
：単数回答（Q28）

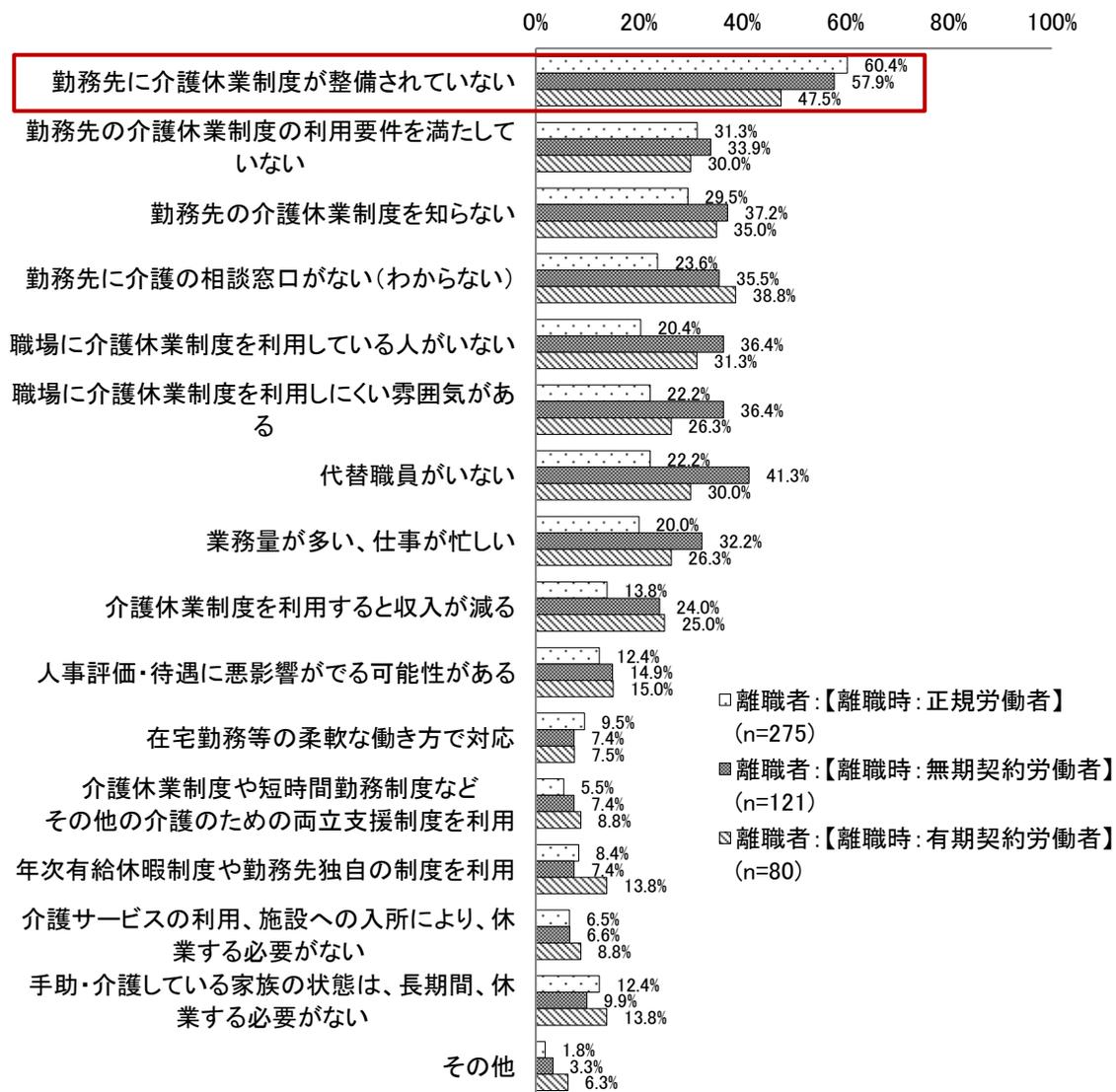


図表9 【労働者アンケート】介護休業制度を利用しない（しなかった）理由：複数回答（Q38①）

＜正規労働者・無期契約労働者・有期契約労働者＞



<離職者>



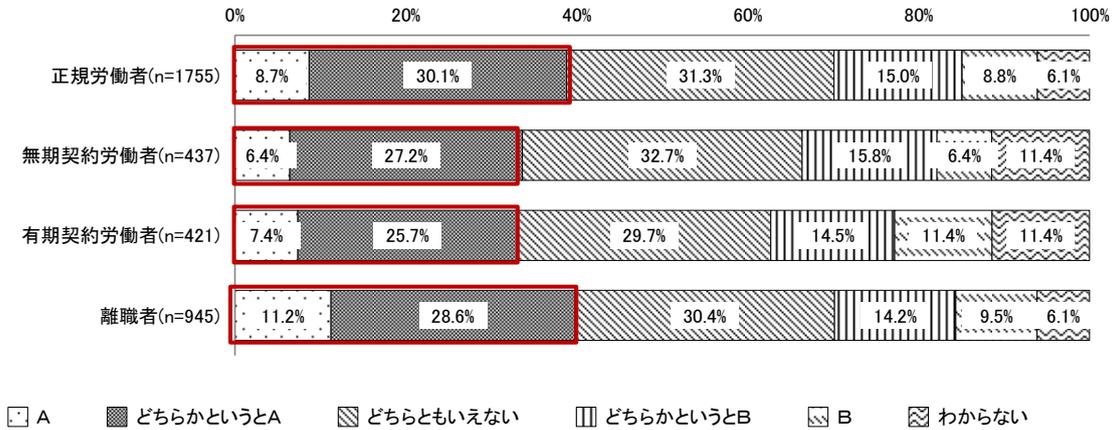
制度の周知において重要な点として、介護休業制度の取得に対する考え方が挙げられる。介護は、いつまで続くか分からないものであり、長期化する可能性もある。介護休業を取得できる期間は最長93日までと決まっていることから、労働者が自ら介護に専念してしまうと、就労継続が難しくなる可能性がある。そこで、介護休業は、労働者が自ら介護をしなくてもよいように体制を整えるために活用するという視点を持つことが大切となる。

労働者アンケートより、介護休業に関する回答者の考え方について、「A：介護休業期間は主に

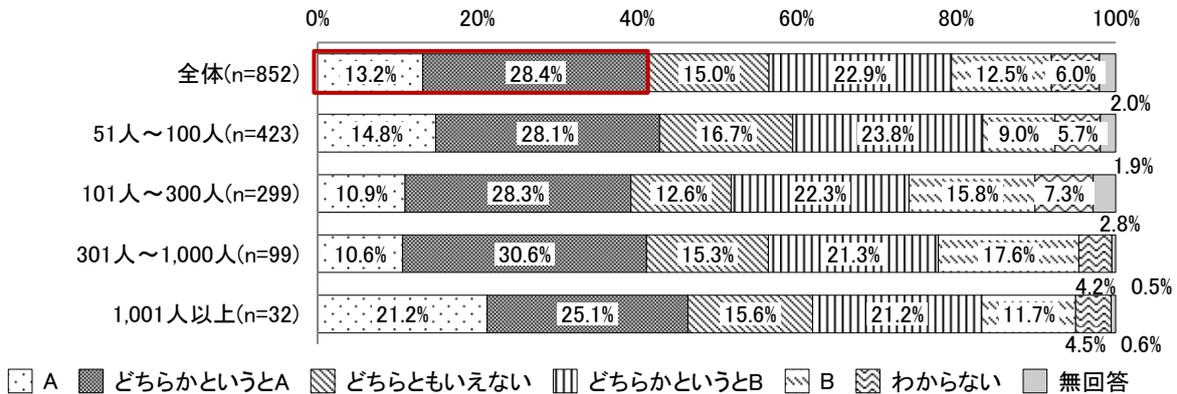
仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である」と「B：介護休業期間は介護に専念するための期間である」に対し、回答者の考えに最も近いものを選択してもらった結果をみると、「A」もしくは「どちらかというともA」と回答した割合は、3～4割程度に留まっていた(図表10)。同様に企業アンケートをみても、「A」もしくは「どちらかというともA」と回答した割合は41.6%であった(図表11)。介護休業制度の取得に関する考え方について、企業、労働者とも理解を深める必要がある。

図表10 【労働者アンケート】介護休業に関する考え方：単数回答（Q31）

A: 介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である
 B: 介護休業期間は介護に専念するための期間である



図表11 【企業アンケート】介護休業の考え方（Q20）



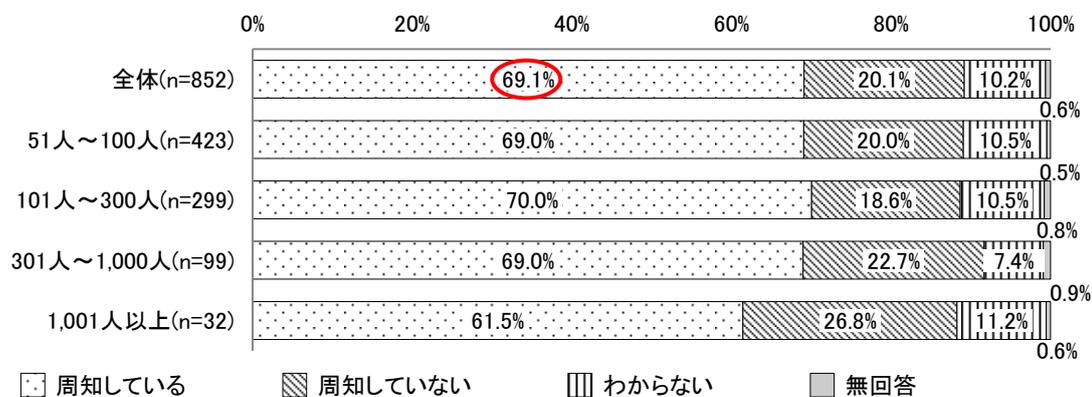
介護保険への加入と保険料の負担が始まる40歳は、介護保険制度を知ってもらう良い機会となる。企業アンケートより、40歳になる従業員や、新たに入社する40歳以上の従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨を周知しているかどうかをみると、「周知している」が69.1%で、「周知していない」が20.1%であった（図表12）。また、40歳になる従業員や、新たに入社する40歳以上の従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨を周知している企業について、介護保険の被保険者となる旨と併せて、仕事と介護の両立のための制度に

ついても周知をしている割合は41.0%であった（図表13）。

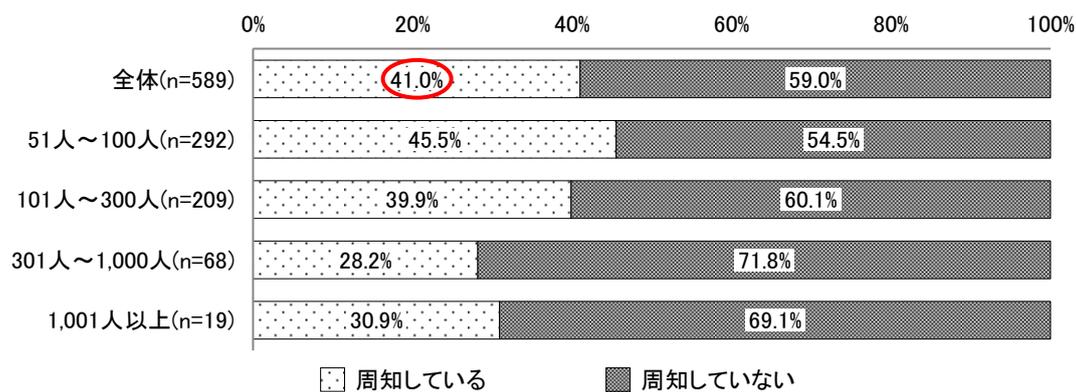
今回の育児・介護休業法においても、「介護に直面する前の早い段階（40歳等）の両立支援制度等に関する情報提供」が企業に義務付けられることから、早い段階からの両立支援制度等の周知が進むことが期待される。

※参考：厚生労働省では、40歳になった人に向けた介護保険制度のリーフレットを作成している。
 (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html)
 介護保険制度について40歳になられた方（第2号被保険者）向け。

図表12 【企業アンケート】40歳以上の従業員に対する、介護保険の被保険者となる旨の周知の状況
(Q40より作成)



図表13 【企業アンケート】40歳以上の従業員に対して、介護保険の被保険者となる旨と併せて仕事と介護の両立のための制度についても周知がされている割合 (Q40より作成)



4. 仕事と介護の両立に関する相談、両立しやすい職場環境の状況

労働者アンケートより、「手助・介護」に関する相談をした人・機関をみると、「家族・親族」が5割前後、「ケアマネジャー」が3~4割程度で割合が高くなっていた。回答者自身の悩み等を相談した人・機関をみると、「家族・親族」は3割前後、「ケアマネジャー」は2割前後に留まっており、自分の相談まで行っている割合は低い傾

向にあった(図表14)。

相談した人・機関の中で、「ケアマネジャー」を選択した人について、自分自身の仕事と介護の両立について相談したか、または、ケアマネジャーから仕事と介護の両立について配慮やアドバイスがあったかをみると、3~4割強は「相談し、ケアマネジャーに仕事と介護の両立について配慮やアドバイスをしてもらった」と回答している一方、「相談できると思っていなかったので相談しなかった」人が2~3割にのぼった(図表15)。

介護に関する相談はしていても、自分自身の悩みまで相談が出来ていない場合も多い様子がか

がえた。要介護者が要介護認定を受けている場合、介護を専門とする身近な相談者としてケアマネジャーの割合は高いが、自分の仕事と介護の両立に関わる悩みまでは相談できないと思っている人も多い。要介護認定を受ける前は、地域包括支援センターなどが地域の身近な介護の相談窓口となる。家族の仕事の状況も踏まえて、どのような介護サービスを利用すればよいかなどについて一緒に考えてもらえることから、労働者自身が仕事と介護

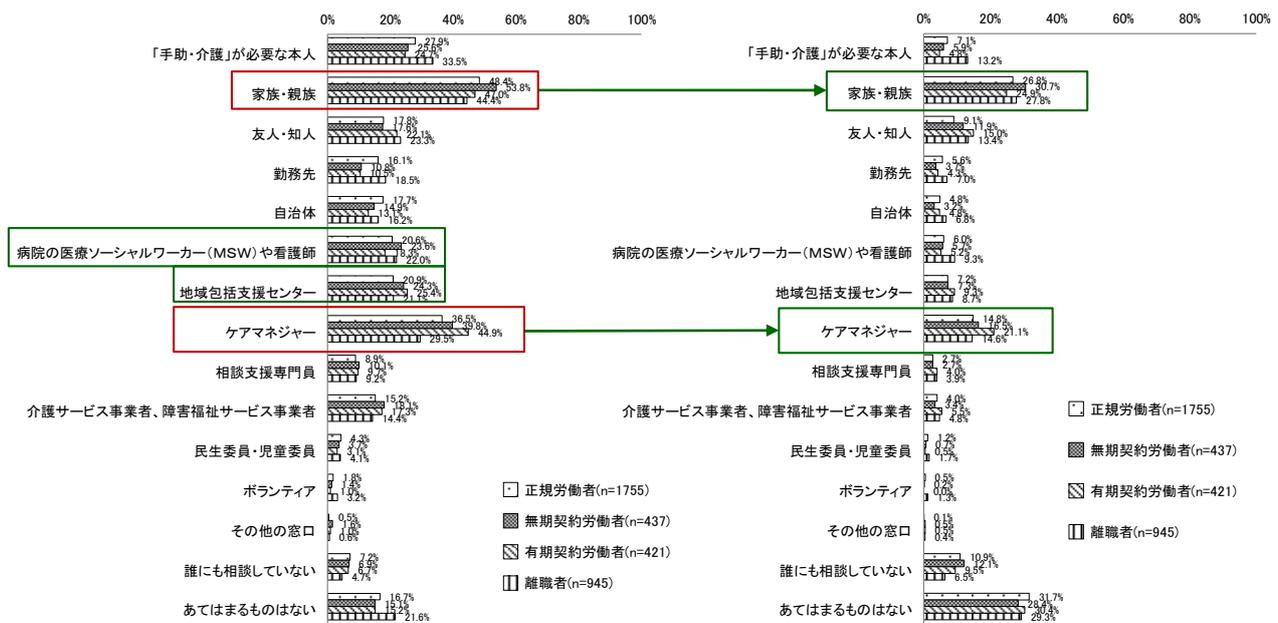
の両立で抱えている不安や悩み、仕事の様子を伝えることも大切である。

※参考：厚生労働省のホームページ「仕事と介護の両立支援 ～両立に向けての具体的ツール～」
 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html) で、「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと～突然、介護に直面したときに～」が公開されている。

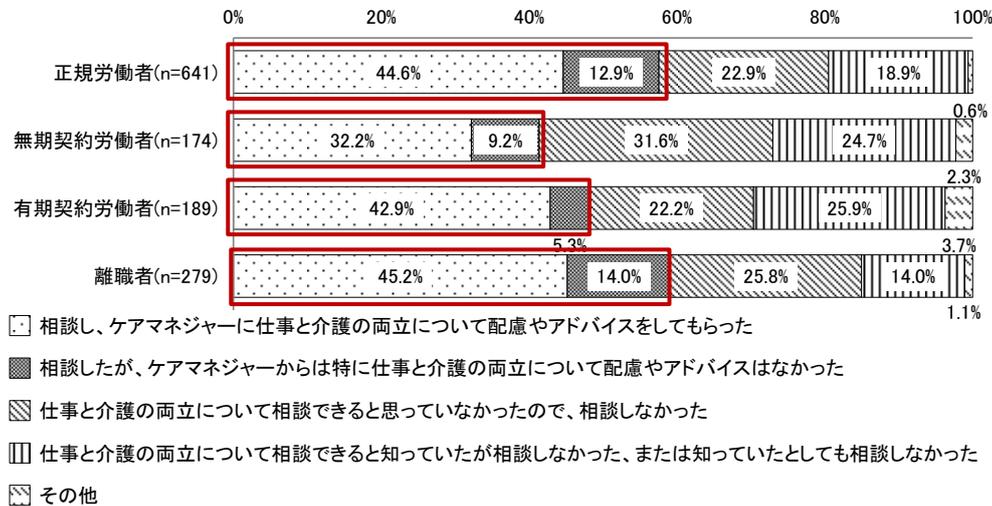
図表14 【労働者アンケート】「手助・介護」に関する相談の状況

【相談した人・機関：複数回答（Q26①）】

【あなた自身の悩み等を相談した人・機関：複数回答（Q26③）】



図表15 【労働者アンケート】ケアマネジャーへの自身の仕事と介護の両立についての
相談状況：単数回答（Q27）



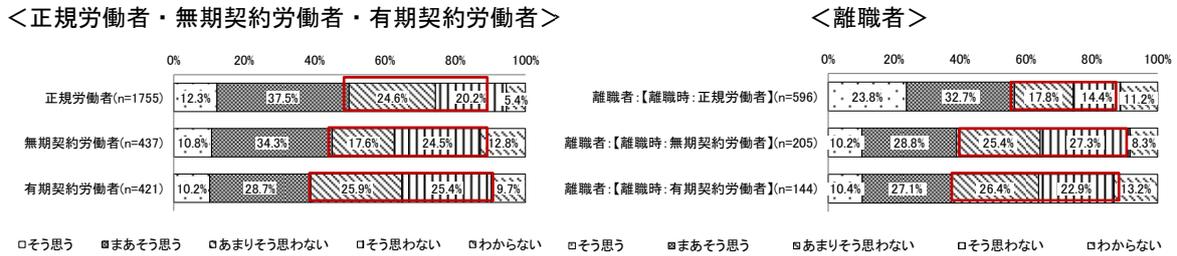
労働者アンケートより、介護のことについて、上司や同僚に話したり、相談したりできる雰囲気があるかと思うかをみると、4～5割程度は「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答していた（図表16）。また、回答者の職場は、仕事と介護を両立できる働き方に変更しやすい環境にあるかと思うかをみると、現在、正規労働者である人の約5割、離職時に正規労働者であった人の約4割が「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答していた。離職時に無期契約労働者、有期契約労働者だった人では、さらにその割合は高く6割程度となっていた（図表17）。

企業アンケートより、両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組をみると、「職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人

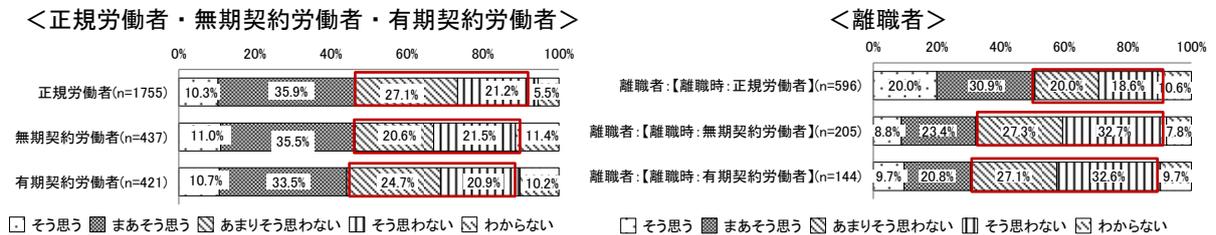
的悩みを聞くよう周知している」が48.8%、「相談等を通じて個別に把握している」が37.7%であるものの、全般的に取組は進んでいない状況がうかがえた（図表18）。

労働者アンケートより、現在の勤務先で手助・介護をしながら、仕事を続けることができるかと思うかをみると、「続けられると思う」と「おそらく続けられると思う」とを合わせた約6割が続けられると思うと回答しているが（図表19）、正規労働者について、介護についての職場の相談しやすさ別にみると、相談しやすいと思う+まあそう思うと回答した人の約8割が、「続けられると思う」+「おそらく続けられると思う」と回答しており、介護について相談しやすい職場環境が就労継続に関わることがうかがえた（図表20）。

図表16 【労働者アンケート】介護について職場の相談しやすさ:単数回答 (Q29)



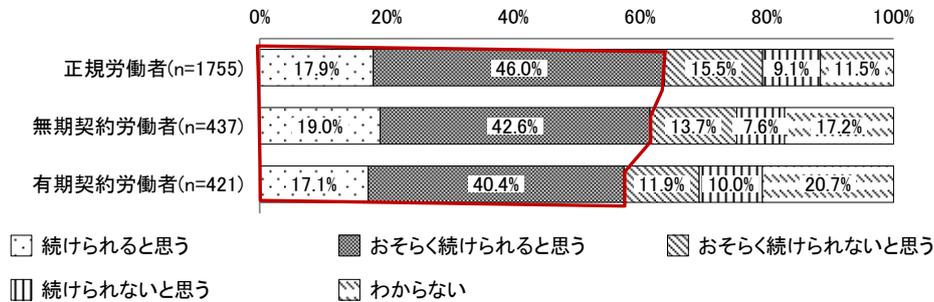
図表17 【労働者アンケート】仕事と介護を両立できる働き方への変更しやすさ:単数回答 (Q30)



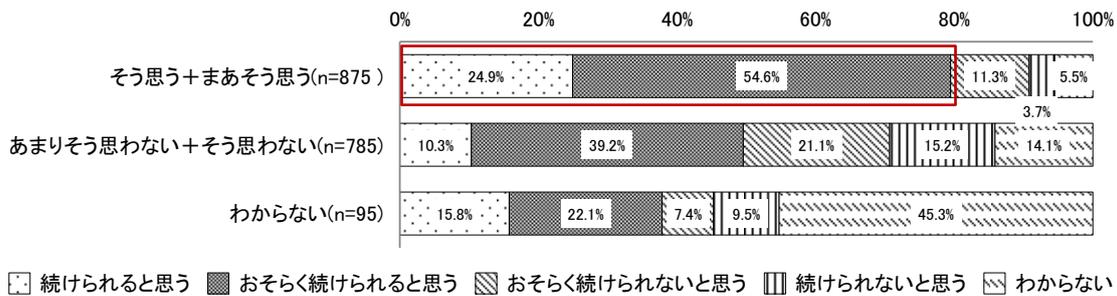
図表18 【企業アンケート】両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組 (Q43)

	合計	従業員規模別				
		全体	51人～100人	101人～300人	301人～1,000人	1,001人以上
Q43 両立支援制度を利用しやすい職場づくりのための取組		852	423	299	99	32
社内の従業員に対するアンケート調査等で把握している	3.0	2.4	2.0	5.1	14.0	
相談等を通じて個別に把握している	37.7	34.8	39.7	41.2	47.5	
人事や総務担当部署に相談窓口などを設置し、個別相談などに応じている	24.1	22.9	23.1	28.7	36.9	
職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく部下の個人的悩みを聞くよう周知している	48.8	51.9	48.2	39.8	41.3	
介護に関する情報提供・相談・カウンセリングを行う外部のサービスを活用している	3.6	2.9	3.2	3.7	17.9	
介護休業等の両立支援に関する制度利用の働きかけを人事や総務担当が行っている	9.4	7.1	11.7	7.4	22.9	
制度利用開始時に職場の上長や人事担当者で面談を行っている	21.1	13.8	25.5	32.9	39.7	
制度利用中に、職場の上長や人事担当者で面談を行っている	8.1	4.8	8.5	18.1	18.4	
介護保険制度の仕組みや介護・生活支援に関するサービス等を情報提供している	14.0	12.9	15.0	10.6	29.6	
自社の両立支援制度や社内での介護に関する制度利用事例や体験談等を情報提供している	4.9	4.3	3.6	7.4	16.8	
管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知している	26.7	23.3	28.3	32.9	37.4	
社内の介護経験者同士のコミュニケーションを支援している	2.7	2.4	3.2	1.9	3.4	
人事考課等にあたって制度利用が不利にならないような対応を行っている	26.3	22.4	25.5	39.4	45.3	
社員が介護に関する制度を利用しやすいように、職場の管理職に制度利用に係る権限を委譲している	5.2	3.3	7.7	5.6	6.7	
制度利用者がいる部署への業務上の応援や代替要員の配置を実施している	8.9	5.7	10.9	14.4	16.2	
その他	1.7	2.9	0.4	1.4	0.6	
いずれも実施していない	14.9	17.6	14.2	8.8	3.9	
無回答	5.6	6.2	5.7	3.7	1.7	

図表19 【労働者アンケート】現在の勤務先で「手助・介護」をしながら、仕事を続けることができると思うか：単数回答（Q42）



図表20 【労働者アンケート】【正規労働者】介護についての職場の相談しやすさ別現在の勤務先で「手助・介護」をしながら、仕事を続けることができると思うか：単数回答（Q42）



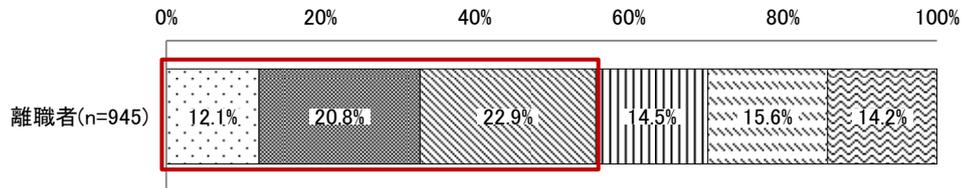
5. 介護離職の状況

労働者アンケートより、離職者について、手助・介護を始めてから、手助・介護のために仕事を辞めた時までの期間をみると、半年未満が過半数を占めており、比較的、介護を始めて短い期間で離職している人が多くなっていた（図表21）。手助・介護のために仕事を辞めた理由をみると、「勤務先の問題」が離職者全体で4割強と、他の理由よりも割合が高くなっていた（図表22）。勤務先の問題で離職した人について、仕事を辞

める理由となった勤務先の問題を具体的にみると、「勤務先に介護休業制度等の両立支援制度が整備されていなかった」が6割程度で最も割合が高く、次いで「勤務先に介護休業制度等の両立支援制度を利用しにくい雰囲気があった」が4割弱となっていた（図表23）。仕事を辞める前、どのような仕事と介護の両立支援制度を利用したかかを見ると、「介護休業制度」が6割強、「介護休暇制度」が4割強となっていた。

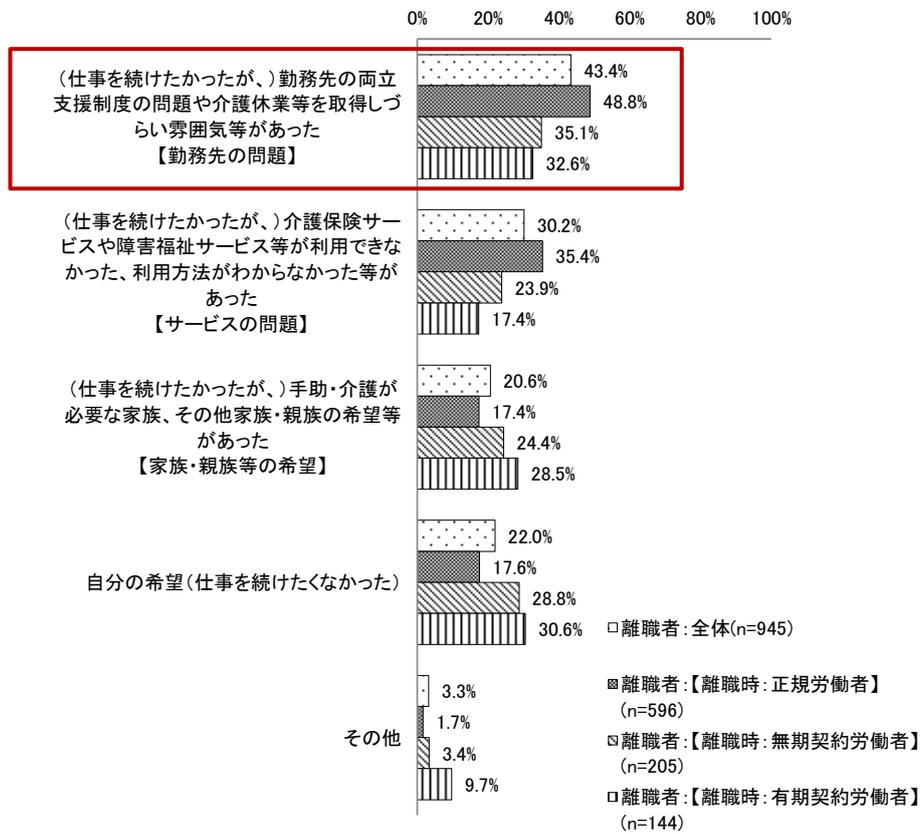
どのような職場の取組があれば、仕事を続けられたと思うかをみると、「仕事と介護の両立支援制度に関する個別の周知」が5～6割程度を占めていた（図表24）。

図表21 【労働者アンケート】「手助・介護」を始めてから、「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間:単数回答 (Q47)

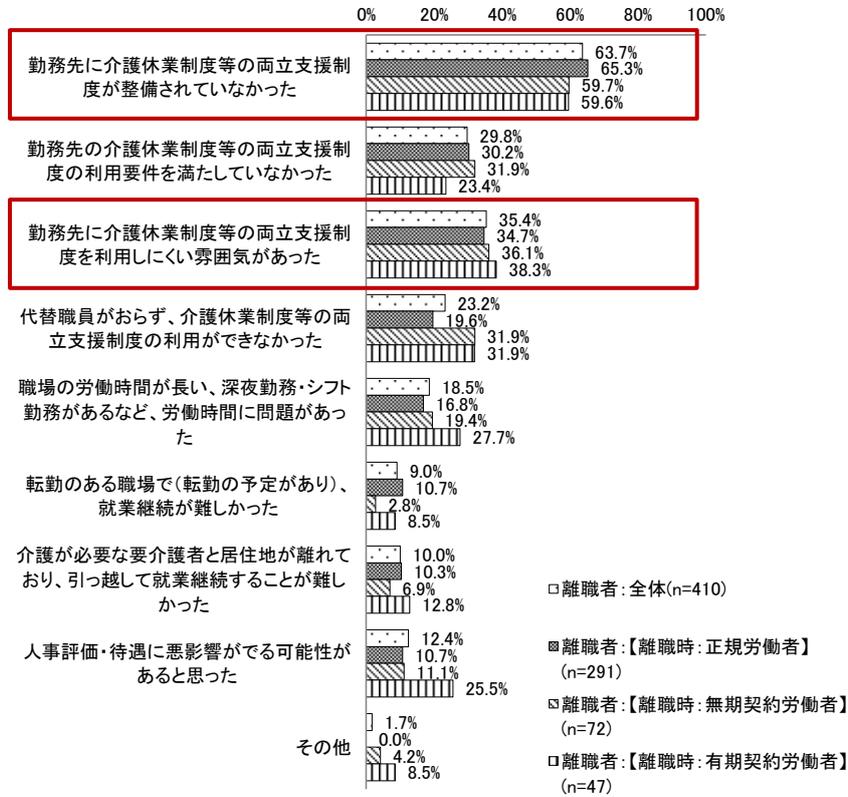


□ 1か月未満 ■ 1～3か月未満 ▨ 3～6か月未満 ▩ 6か月～1年未満 ▪ 1年以上 ▫ わからない

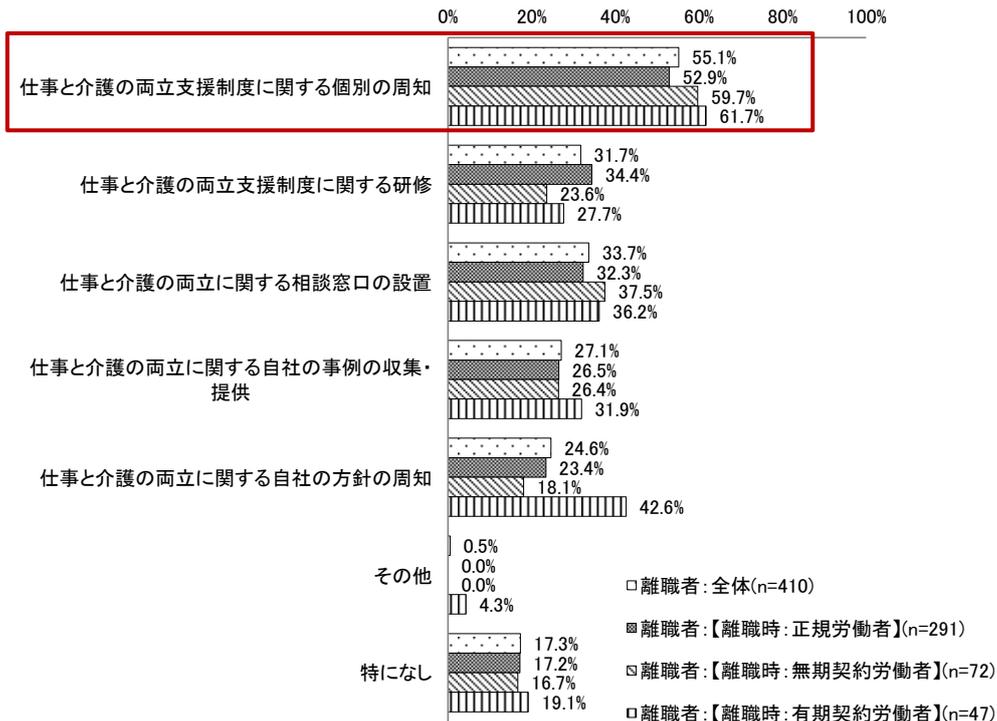
図表22 【労働者アンケート】「手助・介護」のために、仕事を辞めた理由:複数回答 (Q48)



図表23 【労働者アンケート】仕事を辞める理由となった勤務先の課題：複数回答（Q49）



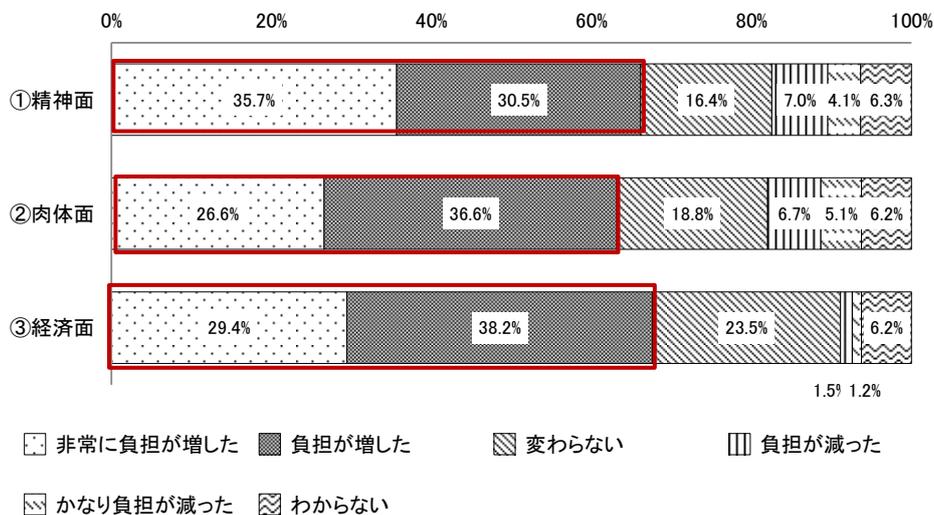
図表24 【労働者アンケート】どのような職場の取組があれば、仕事を続けられたと思うか：複数回答（Q50③）



労働者アンケートより、離職者について、家族の「手助・介護」を機に仕事を辞めて、回答者自身にどのような変化があったかをみると、「精神面」「肉体系」「経済面」とも「非常に負担が増した」「負担が増した」と回答した割合が、6～7割弱を占めていた（図表25）。

仕事と介護の両立が厳しく、辞めたい気持ちが増す時期があるかもしれないが、辞めてもさらに心身の負担や経済面の負担が増してしまう可能性も高く、予め、このような情報も提供しておくことも大切である。

図表25 【労働者アンケート】 「手助・介護」を機に仕事を辞めたことによる変化
：単数回答（Q52）n=945



6. まとめ

勤務先で、仕事と介護の両立のために利用できる支援制度について何らかの説明を受けた割合は、正規労働者であっても2～3割程度に留まっていた。また、手助・介護のために仕事を辞めた理由として、勤務先に介護休業制度等の両立支援制度が整備されていなかったと回答した割合は高く、育児・介護休業法に定められている制度は、申し出れば利用できることを知らずに離職に至った労働者も多い様子がうかがえた。

今回の育児・介護休業法の改正では、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の周知の

強化について措置が講じられることとなったが、周知にあたっては、制度の内容を伝えるだけでなく、介護を自分で担ってしまうと離職に結びつきやすいこと、介護休業制度は介護に専念するためではなく、自身が直接介護を担わなくてもよいように介護サービス等の利用調整を行うなど体制を整えるために活用すること、離職してしまうと「精神面」「肉体系」「経済面」ともに負担感が増してしまう可能性があることなど、ポイントとなることを一緒に伝えることが大切である。

また、介護に関する相談はしていても、自分自身の不安や悩みまで相談ができていない場合が多いこともうかがえた。情報提供の際には、地域包括支援センターなどの相談窓口の紹介を行うとともに、仕事と介護の両立への不安など、自分が不

安に思っていることを整理して、相談するとよいことを伝えることも大切である。介護の状況は個々に異なり、多様であるため、介護を担っている労働者の状況に寄り添いながら相談支援が行われることも求められる。

さらに、介護について相談しやすい職場環境にある方が、介護をしながら仕事を続けられると思うと回答した割合は高くなっていた。世帯の多様

化が進む中、介護を担う労働者は、中高年のみならず、例えば20～30代の労働者が祖父母を介護するなど、様々な年代、スタイルが出てくることも予想される。今後、職場においても、多様な世代がお互いに介護について話しやすい雰囲気を整えたり、社内に労働者が介護について相談しやすい体制を整えておくことなど、相談しやすい職場環境の整備の重要性が増していくだろう。

介護休暇・休業の充実より 会社組織がすべき介護離職防止策とは

かわうち じゅん
川内 潤

●NPO法人となりのかいご 代表理事

はじめに

今現在、私たち日本社会が置かれている家族介護の現状をお伝えします。1980年には7.4人で1人の高齢者を支えればよかったのですが、急激な少子高齢化の影響で2020年には2.0人に1人となってしまいました。高齢化率28%となり世界でも類をみない速度で超高齢社会となりました。また「2025年問題」と言われるように、2025年には806万人いる団塊の世代が75歳の後期高齢者となります。そして、85歳以上になるとおおよそ6割の方が何らかの介護認定を受けています。さらには、昨今取り上げられることの増えた「介護離職」問題。家族の介護を理由に大切な仕事を離職する「介護離職」はこれからの10年で急激に増えていくと考えられ、働き手の人材不足にさらなる追い討ちをかけていきます。

このように急速に環境変化する中で、私たちの家族介護に対する意識にも変化が求められています。当法人が独自に行った働く世代の介護についての意識調査では、「介護を自分の手で行うことは親孝行になる」「親・義理・配偶者が認知症に

なったら自分や家族がそばにいるべきだ」と答えただけの方は、いずれも6割以上という結果が出ています。自分の両親が祖父母の介護をしてきたように自分もその時がきたら同じように家族を介護をするものと考えている方がほとんどだということです。ただ、人口構成上から考えれば、実現不可能であることを受け入れなければなりません。

1. 「NPO法人となりのかいご」が目指すもの

両親が介護職についていた事もあり、私自身も大学で社会福祉を学び、介護スタッフとして訪問入浴や認知症の方のデイサービス、老人ホームなど様々な経験をさせていただきました。大切な家族を懸命に介護した結果、つい怒鳴ってしまったり、時には手を挙げてしまう現実を目の当たりにしてきました。家族の介護を懸命に取り組んだ結果、仕事の時間を減らしたり、果てには仕事を辞めるなど自分の仕事を犠牲にして、さらに厳しい状況に陥ってしまう前に支援を届ける必要があると考えました。2008年に「NPO法人となりのかいご」を設立し、様々な企業と顧問契約をして、そこで働く従業者に介護セミナーや個別の介護相

談を行っています。このような取り組みを通して、となりのかいごでは、50万通りの家族孝行を一緒に考え、「誰もが最期まで家族と自然に過ごせる社会」の実現を目指しています。日々の個別相談を通して、働く家族がすべき介護は、「介護よりも愛情」を大事にすることだと考えるようになりました。

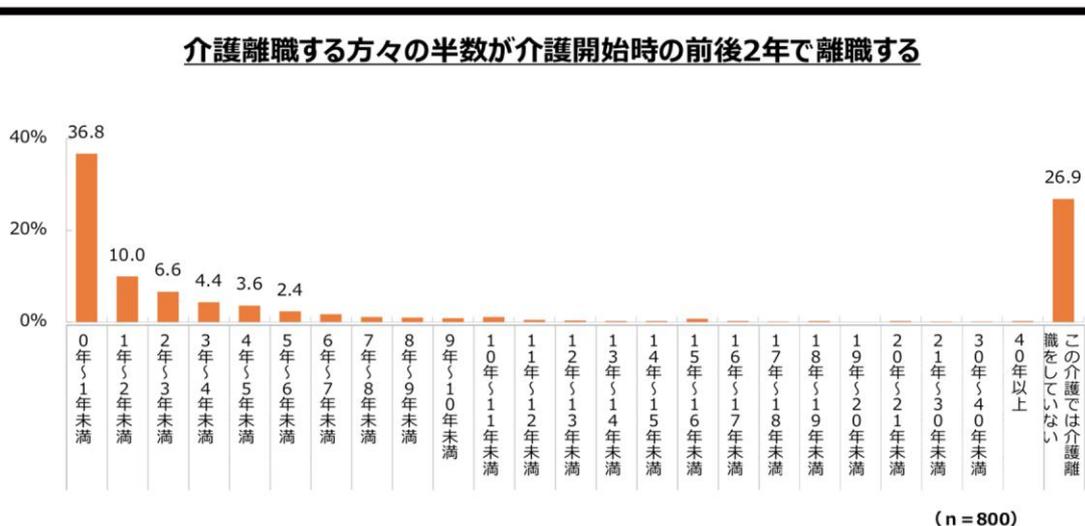
2. 介護休暇・休業が 介護離職を後押しする

令和3年に育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から段階的に施行されることになりました。介護休暇・休業により、家族を直接介護するための時間が確保されたかのように感じますが、実は大きな勘違いなのです。そもそも介護休暇・休業というのは、あくまでも「介護の体制づくりのため」に使うものとして設定されたものなのです。育児と混同して、直接介護のために使ってしまうがちですが、いつまで続くかわからない介護が93日の休業期間で終わられる保証はどこにもありません。

そして介護保険制度は、「高齢者の自立の支援」を目的とした制度で、支える家族の不安を解消するために作られたものではありません。仮に、とても一人にしておけないと心配して、家族が24時間の見守りが必要と考えたとしても、それを制度で賄えるわけではありません。そもそも24時間の見守りは、支える側の負担も増し、いつまで続くかわからない介護にとって継続が難しくなります。要介護者にとっては、家族や他人に監視・管理をされる状態になり、そのサポートに依存した生活から自立を削がれる結果を引き起こします。

2020年に当法人が独自にまとめた「介護離職白書」から、「介護離職する方々の半数が介護開始時の前後2年で離職をする」という結果が出ています（図表1）。これは介護が必要になってすぐに介護休暇・休業を取り、直接的な関わりをしたことで離職を余儀なくされた結果と分析しております。つまり、単に介護休暇・休業を取りやすきただけでは、むしろ介護離職を後押しする必要があります。併せて家族介護のマインドセットが必要不可欠です。

図表1 介護離職した人の介護開始後の年数



(出所) NPO法人となりのかいご「介護離職白書—介護による離職要因調査（2020年。2020年4月28日～5月11日実施）

3. 仕事と介護の両立に必要なマインドセット

「仕事と介護の両立に必要なマインドセット」としてお伝えしたいのが、仕事と介護を天秤にかけないことです。仕事を取ったら親不孝。介護を取ったら自分のキャリアを諦めるべき。多くの方が仕事と介護をこういった天秤にかけてしまいがちです。私は年に700件ほどの介護相談を受けていますが、仕事を辞めた方が親孝行となるケースは1件もありませんでした。

「介護が必要になった方にとって、穏やかで継続性のある介護環境をつくること」「いかなる介護状態となっても親子関係を良好に維持すること」、そのためにはみなさんが仕事を含め自分の生活を優先されているほうがうまくいくのです。

「自分がどれだけ頑張ったか」、「家族のためにどれだけ犠牲を払ったか」、これを証明するのが介護の目標でよかったのか、今一度考えていただきたいのです。

そこで、家族介護の中で「効果的な関わり方」とは「家族の介護を受け入れる心構え」「相談先を確保すること」「介護の全体像を把握すること」です。逆に、非効果的な関わり方を多くの方が介護と理解しています。「歩行・入浴・排せつなどの介護方法」「認知症を進行させない声かけ」「介護保険制度を詳細に調べる」をやるべき介護と考えられていますが、例えば歩行介助というのは、本当に難しく、私も習得に1年半くらいかかるものでした。

効果的な関わり方をお勧めする理由として、

「事前準備が可能」「短時間で済むため、仕事と両立が可能」であること、そして何よりも「優しくできる余裕が持てる」ということがあります。家族の間で優しく接するには気持ちに余裕が必要です。非効果的な関わり方の理由として、「習得に時間と労力がかかる」「事前準備が困難である」「変化に弱い体制となる」ことが挙げられます。もっとも重要なのは、「家族だからこそ強いメンタル負担がかかる」ことです。これは我々のような知識、経験、技術のある介護職であっても、自分の家族介護には直接関わってはならない、とされている理由でもあります。効果的な関わり方に徹することで、だれでも仕事と介護が両立できるのです。

4. マインドセットした上での介護休暇・休業の有効活用とは

私たちは介護休暇・休業制度の有効な活用方法として、介護を4つのフェーズに分けて、介護状況に合わせた制度の活用法を例にあげています（図表2）。最期の時間まで穏やかな家族関係を築くことを目的とするならば、フェーズ1では初期体制構築、フェーズ2は体制強化、フェーズ3は安定運用、そして最後のフェーズ4では看取りの時間として「直接介護に関わる」のではなく、介護生活を円滑にするための手続きや、「家族にしかできない関わり」を優先するために、制度を有効に活用していただきたいと考えています。介護の先には必ず別れがあります。最期に穏やかに一緒に過ごせる時間をもつことが、家族にしかできない親孝行ではないでしょうか。

図表2 休業制度活用のイメージ

フェーズ	フェーズ1 初期体制構築	フェーズ2 体制強化	フェーズ3 安定	フェーズ4 看取り
介護の状況	要介護状態が発覚	日常生活の一部に手助けが必要	日常生活の全般に手助けが必要	食事量の急低下、 血圧低下、呼吸苦 継続的な高熱
タスク	介護保険申請 ケアマネ選びなど	状況に応じ メンテナンス ケアマネとの信頼構築	状況に応じ メンテナンス 老人ホーム探し・入居	看取り体制の構築
制度活用例	訪問調査同席 (半日～1日) ケアマネ初回相談 (半日～1日) ケアカンファレンス出席 (半日～1日)	ケアカンファレンス出席 (半日～1日) デイサービス・ショート ステイ見学 (2～3日) サービス利用拒否の 急遽帰宅の対応 (2週間)	ケアカンファレンス出席 (半日～1日) 老人ホーム見学 (2～3日程度)	家族と最期の時間を 過ごす (1週間～1ヶ月)

5. 会社組織がやるべき 介護離職防止とは

ここまで説明してきたような、介護についてのマインドセットを含めた情報収集は一個人では限界があります。介護というのは、誰にとっても突然身に降りかかることなのです。いくら行政や地域の介護事業所が発信したとしても、夫婦共働きの働く世代にはそれを受け取る時間の余裕もありません。ダブルケアと呼ばれる育児と介護を同時にしている人が29万人いると言われていています。また、大人だけでは手が回らない介護を担っているヤングケアラーと呼ばれる子どもたちも、クラスに1人以上いるという統計も出ています。厳しい家族介護に追い込まれる前に、親、企業として従業員がもつ介護に対する意識のマインドセットに取り組んでいただくことで、十分に介護離職を防ぐことができます。

6. 家族介護でやってはいけないことを運営側が知る

そこで、会社の組織運営に関わる方々が家族介護において絶対にやってはいけないことを知ることが重要です。

1つ目は「見守り・介護をきっかけとした同居」です。一人暮らしで物忘れがあっても、親戚や本人が求めてきてもやめたほうがいいです。安心したいと思って同居をして見守れば、親の老いを直視することになり、さらに不安になります。老いていく親の姿を目の当たりにして、仕事で結果を出し続けるのは誰にとっても難しいのです。

2つ目は「日常的に家族が直接介護に関わること」です。介護が必要な方の依存を引き出し、介護状態がより促進されてしまいます。介護サービスの拒否の原因にもなります。

3つ目は「テレワークを活用した仕事と介護の両立」です。仕事中に何度も話しかけられたり、ウェブ会議にも度々乱入されたりするため、生産

性が格段に落ちます。テレワークと介護の相性はとて悪く、両立出来ないことによる苛立ちやストレスが増えると、家族介護の中で一番大事にするべき良好な親子関係を維持することが難しくなる原因となります。

終わりに ～離職防止には介護休暇・休業の 充実よりマインドセットが有効

私たち日本人の中には古くから受け継がれてきた「親孝行の呪い」のような意識があります。家族を大切に思うがゆえの気持ちが、家族の介護が苦しくなる要因となっています。企業として積極的に取り組んでいただきたいことは、従業員の介護に対する意識が固定化する前に、「仕事と介護は必ず両立ができるということ」「家族が直接

介護に関わるべきではないこと」を必須研修のひとつとして、繰り返し伝える取り組みです。

また介護の悩みを抱えていても、簡単に口に出せずひとりで悩み苦しんでいる方がほとんどです。

「介護離職白書」の調査でも、介護離職者の会社への相談割合は共通して低く、「精神面・金銭面共に相談先がない」と答えた方は全体の約半数近いのです。一度、直接の家族介護に関わってしまったからでは、なかなか抜け出すことが難しいのも事実です。企業として、親が元気なうちから介護について考えられる場を提供することや、介護の話題を口に出しやすい雰囲気づくり、いつでも相談できる窓口を用意することが必要不可欠です。家族介護に対する意識のマインドセットこそが、介護離職を含めたあらゆる介護問題を解決すると考えます。

次号の特集は

「外国人労働者政策のこれから（仮題）」の予定です。

特集 5

介護と仕事を両立できる 職場の実現に向けて

すがむら
菅村ゆうこ
裕子

●連合 ジェンダー平等・多様性推進局 局長

はじめに

2024年1月30日に開催された第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の改正法案要綱（以下、改正法案）が「おおむね妥当」として答申された。改正法案は、第213通常国会に提出され、夏ごろまでには成立する見込みである。

育児・介護休業法は度重なる改正が行われてきたが、介護に関しては、介護休業の分割回数や介護休暇の時間単位取得など、小幅な制度改正に留まってきた。そのため、附則に沿った今回の改正においては、介護に主眼をおいた見直しが行われるのではないかと考えられてきたが、政府が掲げた「異次元の少子化対策」に引っ張られる形で、育児は大幅な制度の拡充が図られた一方、介護に関しては周知および環境整備といった、現行制度の利用促進を図るための改正となった。

1. 介護に係る制度利用の現状

連合は、改正の議論において、介護休業制度は介護のための体制整備期間であることを理解した上で、現状の介護業界における人手不足等により93日では体制整備が難しく、介護休業期間を1年に延長すべきであると主張してきた。実際、連合の「労働条件調査」（2019年）を見ても、介護休業制度の利用可能期間を法定どおりの「93日」としている組合は約4分の1であり（図表1）、「93日を超え1年以内」が半数、「1年を超える」としている組合も2割近くある。

なお、「雇用均等基本調査」（2022年）によれば、8割を超える事業所において介護休業期間は法定どおりであり（図表2）、利用者がほとんどいない実態が明らかとなっている（図表3）。

一方、総務省の「就業構造基本調査」では、介護をしている者に占める有業者の割合は調査を重ねるたびに増加しており、2022年調査では全体の6割近くを占めるまでになっている（図表4）。

また、介護・看護を理由として過去5年間に前職を離職した者の数が47.4万人であることを踏ま

えると、介護休業を必要としている者は多いが、現行制度は利用されていないといえる（図表5）。

その上で、審議会に先立って行われた施行状況調査（三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査」（「労働者調査、令和3年」）によると、制度が「整備されていなかった」、「利用しにくい雰囲気があった」ために仕事を辞めたと回答してい

る者が多い（図表6）。

こうした調査結果を踏まえると、労働組合として法を上回る制度導入に取り組むのはもちろんだが、全体としては現行制度の周知と利用促進に取り組むことが求められている。介護休業制度が1999年に義務化されてから25年経つが、育児休業が利用者の増加と制度拡大を繰り返してきたことと比べると、制度間で大きな違いがある。

図表1 介護休業制度の利用可能期間

	利用可能な期間		
	通算93日 (法定)	93日を超え 1年以内	1年を 超える
金属	8.8	54.4	36.8
化学・繊維	21.4	71.4	7.1
食品	27.8	66.7	5.6
資源・エネルギー	13.3	40.0	46.7
交通・運輸	53.1	40.8	6.1
サービス・一般	25.0	50.0	25.0
情報・出版	12.5	87.5	0.0
商業・流通	100.0	0.0	0.0
保険・金融	25.8	64.5	9.7
建設・資材・林産	25.0	75.0	0.0
2019年	25.7	55.4	18.9
2016年	29.2	48.2	22.5
2014年	35.1	49.3	15.7
2012年	27.7	57.4	14.8

資料：連合「2019年労働条件調査報告」

図表2 最長介護休業期間の制限の有無及び最長介護休業期間別事業所割合

	介護休業 制度の規定 がある事業 所計	期間の最長 限度を定め ている	最長限度						期間の制 限はな く、 必要日数 取得でき る
			通算して 93日まで (法定どおり)	93日を超 え6か月 未満	6か月	6か月を 超え1年 未満	1年	1年を超え る期間	
令和元年度	100.0	95.3 (100.0)	(84.6)	(2.6)	(2.6)	(0.4)	(8.1)	(1.8)	4.7
令和4年度	100.0	96.1 (100.0)	(82.9)	(3.2)	(2.9)	(0.9)	(8.2)	(2.0)	3.9

資料：厚労省「雇用均等基本調査」（2022）

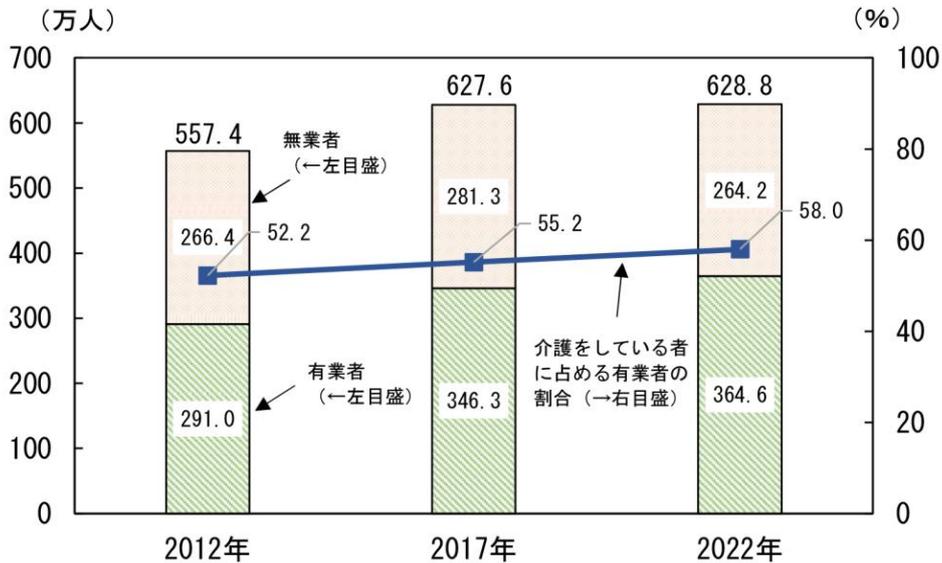
図表3 介護休業取得状況別事業所割合

	事業所計	介護休業者あり	介護休業取得状況別			介護休業者なし	不明
			男女とも介護休業者あり	女性のみ介護休業者あり	男性のみ介護休業者あり		
令和元年度	100.0	2.2 (100.0)	0.3 (12.3)	1.2 (54.6)	0.7 (33.1)	97.8	-
令和4年度	100.0	1.4 (100.0)	0.1 (4.6)	0.9 (66.0)	0.4 (29.4)	98.5	0.1

資料：厚労省「雇用均等基本調査」(2022)

図表4 就業状況別介護をしている者の数及び介護をしている者に占める有業者の割合の推移

(2012～2022年。全国)



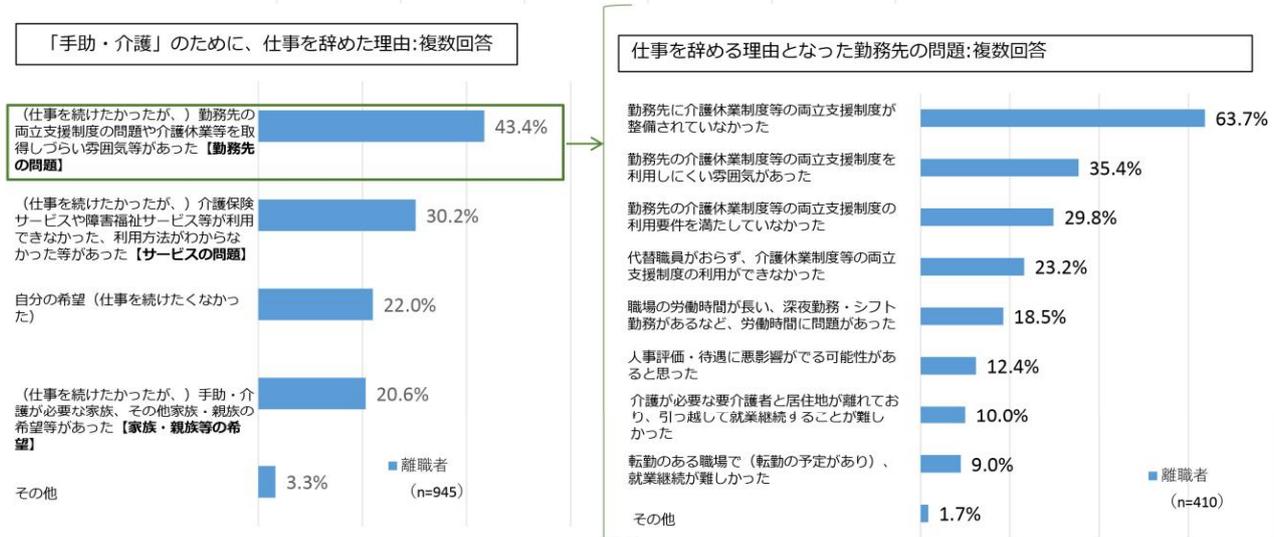
資料：総務省「令和4年就業構造基本調査」

図表5 前職の離職理由別にみた過去5年に前職を離職した者の数 (2017年、2022年。全国)

前職の離職理由	2022年	2017年	増減数
総数	1994.6	2008.8	-14.1
会社倒産・事業所閉鎖のため	100.0	100.1	-0.1
人員整理・勤奨退職のため	55.4	51.2	4.2
事業不振や先行き不安のため	67.5	60.0	7.6
定年のため	173.0	193.3	-20.3
雇用契約の満了のため	139.5	135.4	4.1
収入が少なかったため	137.5	141.0	-3.6
労働条件が悪かったため	232.6	235.0	-2.4
結婚のため	36.6	50.8	-14.2
出産・育児のため	69.6	102.5	-32.9
介護・看護のため	47.4	49.8	-2.5
病気・高齢のため	215.9	203.2	12.8
自分に向かない仕事だった	140.9	115.6	25.3
一時的についた仕事だから	92.0	102.3	-10.4
家族の転職・転勤又は事業所の移転のため	30.9	32.1	-1.2
その他	445.7	419.4	26.2

資料：総務省「令和4年就業構造基本調査」

図表6 「手助・介護」のために仕事を辞めた理由と、勤務先の問題



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(労働者調査)(令和3年度厚生労働省委託調査)

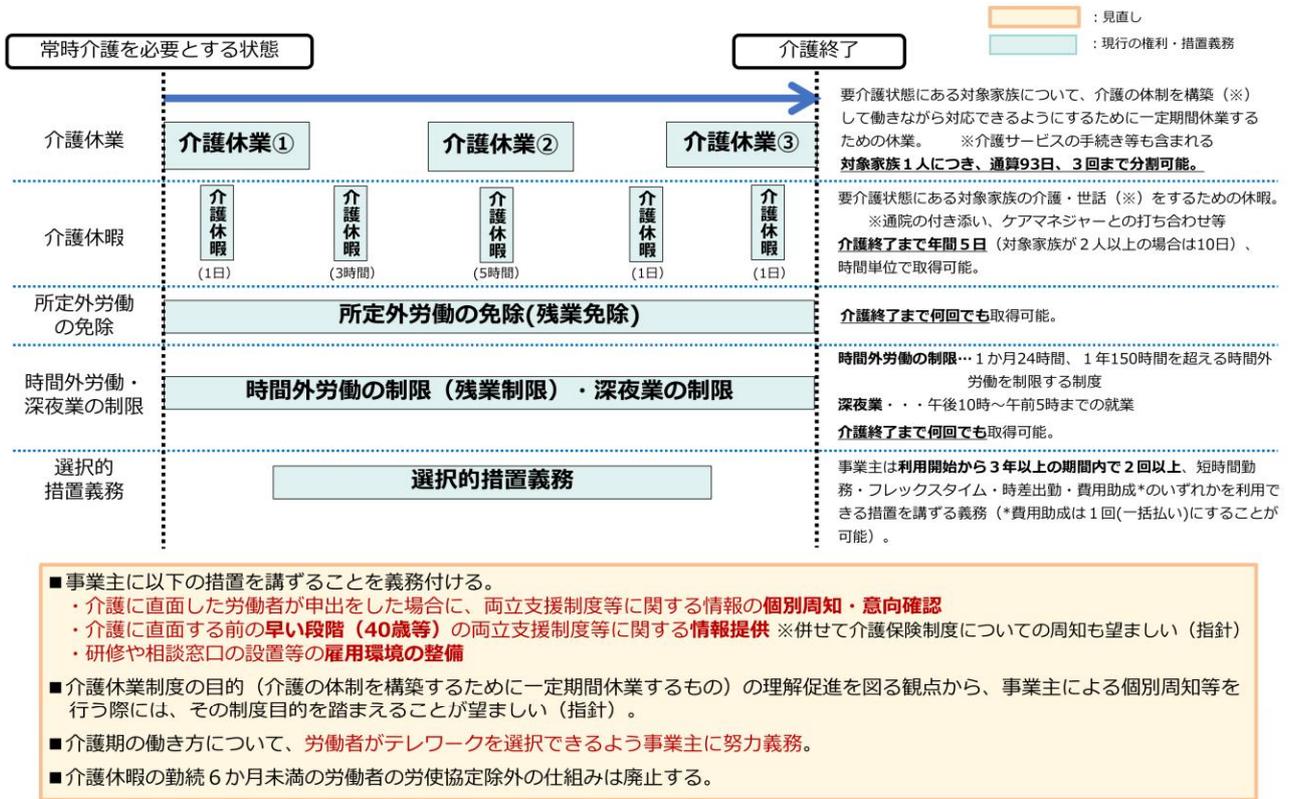
2. 2024年育児・介護休業法の介護に係る改正内容

上記のような利用状況を踏まえ、今回の改正は事業主に両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認や情報提供、雇用環境整備を義務づけるとともに、柔軟な働き方で仕事と介護を両立できるようにテレワークを努力義務とした(図表

7)。

連合の「労働条件調査」(2019年)によれば、介護休業と介護のための短時間勤務制度を利用している者はどちらも1,000人に満たないが(図表8)、家族の介護をしながら就業する者が364.6万人いることを踏まえれば、制度の整備だけでなく、実際に利用できる環境整備に労働組合としてより取り組まなければならない。

図表7 仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等



資料：第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

図表8 介護休業制度と介護のための短時間勤務制度の利用者数(人)

	介護休業制度				短時間勤務制度			
	回答組合	利用者数計	女性数計	男性数計	回答組合	利用者数計	女性数計	男性数計
金属	30	126	47	79	27	87	61	26
化学・繊維	45	38	21	17	44	37	30	7
食品	5	10	7	3	2	1	1	0
資源・エネルギー	26	56	28	28	24	39	26	13
交通・運輸	41	87	35	52	34	69	26	43
サービス・一般	12	173	82	91	12	51	31	20
情報・出版	13	30	18	12	14	10	5	5
商業・流通	30	216	190	26	29	323	205	118
保険・金融	24	95	83	12	20	47	44	3
建設・資材・林産	4	0	0	0	3	1	0	1
2018年実績	230	831	511	320	209	665	429	236
2015年実績	257	759	419	237	211	600	388	149
2013年実績	284	626	401	204	265	374	263	100
2011年実績	306	673	303	182	215	250	122	67

注：「女性数計」と「男性数計」との合計数が「利用者数計」と一致しない調査年があるのは、「利用者数計」のみ記入したケースがあるためである。

資料：連合「2019年労働条件調査報告」

3. 個別のニーズに 配慮した両立支援

今回の改正内容で特筆すべきは、「障害児等に係る現行の仕事と介護の両立支援制度の運用の見直し」¹として、子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合における介護休暇制度などの利用について明示的に取り上げたことである。

現行の育児・介護休業法第24条第2項は、家族を介護する労働者に関する事業主の努力義務が規定されているが、要介護状態の要件を満たせば、対象が子であっても介護休暇等の制度利用が可能であること、介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講じる努力義務が事業主に課されていることについて、「周知を強化することが適当」²とし、改めて同条の周知徹底の必要性について言及した。

また、要介護状態の判断基準に関し、現在は①介護保険制度の要介護状態区分において要介護2であること、または②厚生労働省が定める「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」³の項目が該当すること、が求められているが、①または②の判断基準が主に高齢者介護を念頭に作成されていることを指摘したうえで、「今後、さらに検討することが適当」とされた。

加えて、育児に係る制度であるが、「さらに望ましい対応」として、「i 子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって希望する

ときには、短時間勤務制度や子の看護休暇制度等の利用可能期間を延長すること」、「ii ひとり親家庭の場合であって希望するときには、子の看護休暇制度等の付与日数に配慮すること」などについて、「指針で示すことが適当」とされ⁴、法案成立後に行われる省令・指針の議論に委ねられることとなった（図表7）。

連合は、今回の改正に係る対応方針において、子に障害がある場合などの制度のあり方について争点化できておらず、具体的な制度案まで提起して議論の俎上に乗せることができなかった。審議会に先立って行われた施行状況調査（三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査」（「労働者調査、令和3年」））においても、調査が念頭においていたのは高齢者介護であり、連合もその思い込みに捉われていたことは反省しなければならない。

障害のある子や医療的ケアを必要とする子に関しては、育児関連の諸制度が念頭においている、子は成長すれば次第に親の手を離れていく、ということとは違う側面があり、したがって成長につれて親の働き方はフルタイムに戻していくという発想とは違う観点が求められている。

今回の育児・介護休業法の改正は育児に焦点が当てられていたが、今後行われるであろう要介護状態の判断基準に係る検討会の知見なども踏まえ、子の介護という視点も含めて制度を検討していく必要がある。

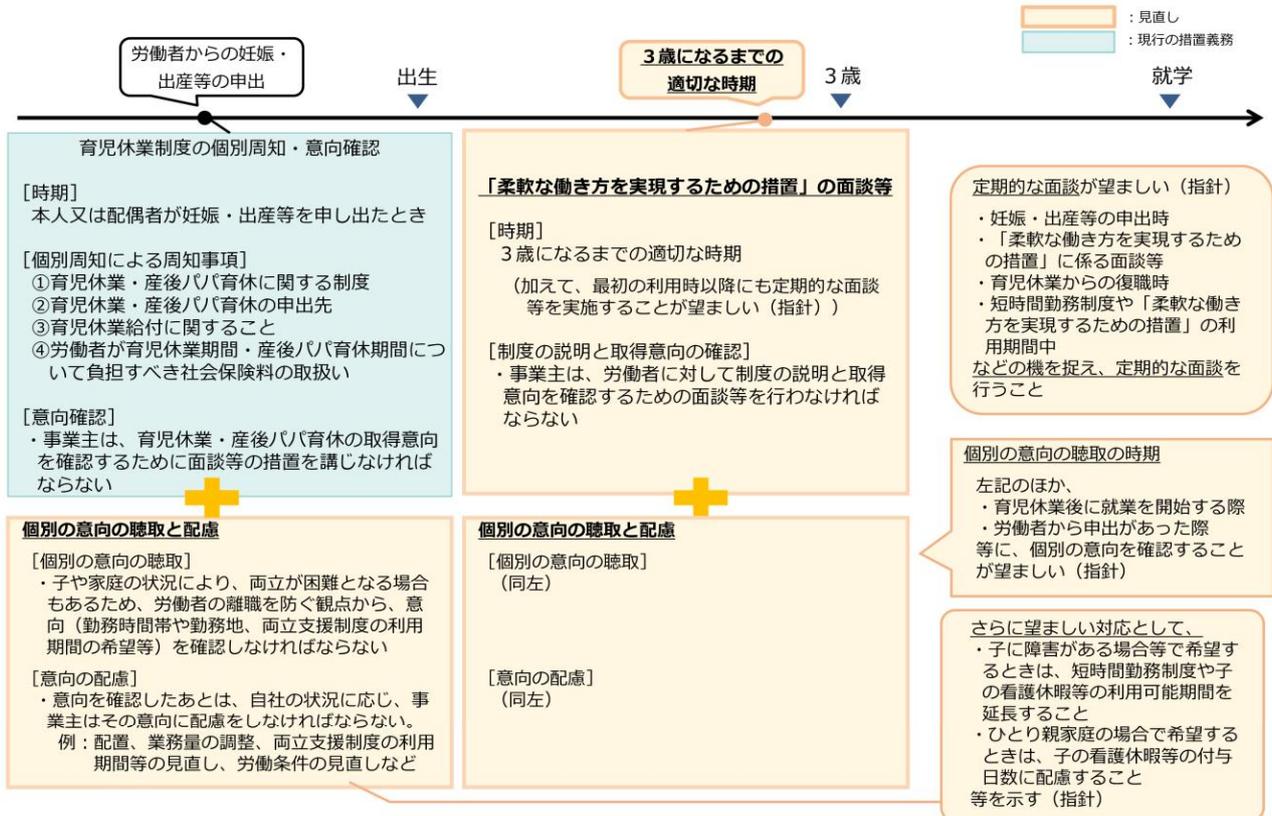
1. 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」 p. 13（第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会）

2. 同上p. 14

3. https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/otoiawase_jigyousya.html（厚生労働省HP、参照2024年3月7日）

4. 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」 p. 15（第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会）

図表9 仕事と育児の両立支援のための労働者への面談等、個別の意向の聴取と配慮の新設



資料：第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

4. これからの連合の取り組み

まずは、審議会の建議において、望ましい取り組みとして指針に示すこととされた点、要介護状態の判断基準に係る検討の早期開始について、確実な指針への反映、検討会の早期立ち上げを目指し、国会対応に全力で取り組んでいく。

また、法案成立後においては、審議会における省令・指針の議論はもちろんのこと、新たな制度を職場に展開していくための労働組合の取り組みについても、併せて提起していかなければならない。その際、上述した個別のニーズに配慮した両立支援制度という観点をしっかりと踏まえ、真に誰もが仕事と育児・介護を両立できる職場となるよう、取り組んでいく所存である。

研究ノート

女性役員の選出と「オンライン」の活用 —労働組合における多様性推進の視点から

ごとう
後藤

かよ
嘉代

●労働調査協議会 主任調査研究員

1. はじめに

男性中心と言われてきた日本の労働組合においても、ジェンダー平等の取り組みが徐々に運動の中心に位置づけられてきた。また、労働市場における変化に対応する形で、いわゆる非正規労働者だけでなく、60歳を超えた高齢層や外国人など新たな組合員層が増加している。かつ、従来の組合員層のなかでも、単身者の増加やLGBTQの組合員が抱える課題の可視化など現在の労働組合運動にとって組合員の「多様化」はキーワードの1つとなっている。しかし、新たな組合員層について、その実態は明らかになっていないことが多く、現時点においては、労働組合によるアプローチは十分に届いていない。他方、現在の多様性推進の取り組みの中心は「女性」の参画である。全体で見れば組合役員の多くは男性で占められており、女性組合員比率と女性役員比率との乖離は依然として大きい。さらに、「三役」と呼ばれる上位の役員層に女性が少ない点も課題といえる。“クミジョ”を研究対象としている本田（2022）は、これまでの計画に基づいた女性役員の選出の取り組みに対して、女性役員の意識や労働組合に対する

評価を把握する必要性を指摘しており、長年取り組まれてきた女性役員の選出も新たなアプローチが求められているといえる。

本稿では、組合員の「多様化」の実態をみたくうえで、労働調査協議会が2021～2022年に単組の組合役員を対象に実施した「第5回 次代のユニオンリーダー調査」（以下、「ユニオンリーダー調査」）をもとに、多様性推進の担い手である組合役員の意識について分析する。2014～2015年に実施した第4回調査の分析では、女性役員の選出や育成が進まない背景には、仕事と家庭生活、組合活動との鼎立に関わる課題や、性別による担当業務の分離等があることが明らかとなった（後藤：2020）。さらに、第5回調査で新たな調査項目として取り上げた家族構成が、組合役員の選出や意識にどのような影響を及ぼすのかについてみていきたい。

また、第5回調査は、コロナウイルス感染拡大後に実施しており、労働組合におけるオンラインの活用の実態や意識についてもたずねている。オンラインの導入により、これまで労働組合活動への参画が難しかった層が、各種会議やセミナー等に参加できるようになったとの声がある一方で、コロナ禍における制限が解除され、従来の対面中心の労働組合活動に戻っている。対面による活動とオンラインによる活動の配分は、今後の労働組

合活動にとって、そして組合役員の仕事と家庭生活、組合活動の鼎立にとって、検討すべき課題であろう。また、オンラインの活用によって、これまで組合活動への参画が難しかった層が参画しやすくなるといった効果は多様性推進においても重要である。そこで、男女の組合役員が考える労働組合活動におけるオンラインの活用のあり方についても取り上げる。

ここで、「多様性」推進の取り組みと女性役員の選出との関係について触れておきたい。2020年末に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」においては、「男女共同参画の視点に立った多様性を尊重する環境の整備」（第6分野、筆者傍点）が掲げられている。そのなかでは、「性的指向・性自認（性同一性）に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、アイヌの人々であること、同和問題（部落差別）に関すること等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意する」必要があることが示されている。多様な属性を持つ各グループは、当然ながらそれぞれが複数の属性を持つ集団で構成されている。特定のグループの権利を尊重することで、かつ、その権利の尊重が男性中心に定義された場合に、そのグループのなかの「女性」が不利な環境を強いられることは、「複合差別」の議論においてすでに指摘されている¹。

労働組合においても、現状では、組合役員とりわけ、各組織のトップリーダーは男性中心に構成されており、男性中心で議論された多様性推進の取り組みによって、それぞれのグループの女性たちに対して労働組合の取り組みが届きにくくなることも考えられる。すなわち、労働組合の多様性

推進の取り組みは、男女の組合役員によって議論されることが不可欠であり、こうした観点からも女性役員の選出は重要である。

2. 組合員の「多様化」

連合は、2020～2021年度運動方針において、「男女平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された『真の多様性』が根付く職場・社会の実現」を掲げ、従来の「男女平等参画」の取り組みを「ジェンダー平等・多様性推進」へとシフトさせた。また、男女平等参画の取り組みを進めるための推進計画も、2021年10月より「ジェンダー平等推進計画」（フェーズ1、計画期間2021年10月～2024年9月）と名称を変え、実行されている。計画には推進目標として「多様な人たちが多様な形態で参加できるよう、活動スタイルを点検、見直し」することが明記されており、そのなかでは、「非正規雇用に就いているケースが多く、総じて家庭的責任が偏る中で時間的制約が大きい女性はもちろん、障がい者や外国人といった人たちが、Web等を駆使することで意思表示できるようにすること」が留意点としてあげられている。すなわち、取り組みのターゲットが「女性」だけでなく、組合員のなかで少数派といえるグループにも広げられており、かつ、多様性推進の取り組みにおけるオンラインの活用の意義が示されている²。

(1) 女性組合員の増加と女性役員の選出

厚生労働省「労働組合基礎調査」によると、2023年の組合員に占める女性比率は34.9%である。この割合は比較可能な2004年の27.7%から上昇傾

1. フランセス（2010）や上野（2015）など。

2. 連合（2021）『「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1』https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/data/promotion_plan_fs1/index.html（2024年3月18日ダウンロード）

向が続いている。組合員に占める女性比率の上昇は、女性比率の高いパートタイム労働者等の組合員が増えたことによる一方で、労働組合組織率の低迷が続く中で、製造業を中心とした男性組合員数の減少もその背景にある。

連合「労働組合における女性の参画に関する調査」（2023年実施）によると、連合に加盟する民間単組の女性組合員比率は34.9%である。サンプリング調査であるため、女性組合員比率にはばらつきがあるものの、比較可能な2007年調査では24.3%であり、約15年の間に10ポイント上昇した。

また、前掲の連合の「ジェンダー平等推進計画」では、女性役員の選出とともに、執行機関への組合員比率に応じた女性の参画機会の確保が目標として掲げられており、連合をはじめ、傘下の産業別組織や企業別組合では計画に基づいた取り組みが行われている。しかし、2023年の民間単組の女性役員³比率は14.8%であり、労働組合全体で女性役員数は増加しているものの、女性組合員比率との乖離は依然として解消されていない。こうした背景には、女性役員を複数選出している単組が増加している一方で、女性役員を1人も選出できない単組も4割近く占めており、単組によって選出状況が異なっていることがあげられる。また、女性役員の選出が進むなかで、民間単組の三役（委員長、副委員長、書記長）における女性比率は6.8%にとどまっており、女性役員の選出は女性三役の選出も含めた取り組みへとシフトしている。

(2) 多様な属性を持った組合員

次に、労働組合における多様性推進のターゲットとなりうる多様な属性を持った組合員のグループ

について、現時点で考えられる課題を整理したい。

① 高齢層の組合員

65歳までの雇用義務化により60歳を超える組合員が増加しているなか、労働組合全体としてその数の把握は行われていない。これまでは再雇用の組合員が多かったが、定年延長の取り組みが進む中で、正社員のまま組合員を継続するケースが増えていることが予測される。複数の調査からは、60歳以上の組合員は50代以下の組合員に比べて処遇への不満が大きく、また、「介護」や「治療」との両立を図りながら仕事をしている割合が多いことなどが確認できる⁴。また、60歳以上の労働者が増えるなかで、高齢層における労働災害の発生が課題とされているが、連合が2023年に実施した「第11回労働安全衛生に関する調査」によると、60歳以上の労働者が就業する約4分の1の事業場で60歳以上の労働者の労働災害が発生していることが明らかとなっている。

② 外国籍の組合員

外食産業などにおける外国人を含めた組織化により、外国籍の組合員も増加している。U Aゼンセンが2021年に加盟単組を対象に実施した調査⁵では、外国人組合員の数は1万人を超えている。

同調査によると、外国人従業員を雇用している企業では、職場において「日本語での会話のやりとりが難しい」、「日本語での読み書きが難しい」といった「日本語」にかかわる課題が生じている。組合活動においても、「組合・組合

3. 連合の調査では「女性執行委員」と表記している。これと本稿で使用している「女性役員」は同義である。

4. 電機連合総合研究企画室（2020）『第17回組合員意識調査追加分析報告』など。

5. U Aゼンセン（2023）「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査報告書」。調査対象はU Aゼンセン製造産業部門業種委員組合、流通サービス部門及び総合サービス部門の部会運営組合など。回答組織数は281組織。

活動があまり認知されていない」、「ニーズを把握するのが難しい・できていない」などの課題が上位にあげられている。また、UAゼンセンが外食産業で働く外国人を対象に実施した調査⁶では、労働組合への加入の有無について3割近くの回答者が「わからない」と回答していること、また、外国人の悩みごとの相談先は「職場」よりも「家族」が中心で、「労働組合」をあげた割合はごくわずかにとどまることなどから、日本人以上に職場や労働組合との接点が少ないことがうかがわれる。

③ LGBTQ+の組合員

2010年代後半から、連合や産業別組織等によりLGBTQ+に関する学習会やハラスメントに対する周知の取り組みが進展しているが、LGBTQ+の組合員については、調査によるアウトティング回避のための対応など、実態把握を行うこと自体にも難しさがある。そうしたなかで、自治労が組合員を対象に2021年に実施した調査⁷では、組合員に占めるLGBTQ+の組合員は6.6%と民間等が実施した調査と概ね共通した比率が示されている。LGBTQ+の組合員については、それぞれのセクシュアリティが抱える課題が異なるため、一律的な取り組みだけでは課題解決は困難であるが、自治労調査では、LGBTQ+の組合員は、仕事の場においてジェンダーハラスメントやSOGIハラスメントを受けた比率が非LGBTQ+の組合員に比べて多いことなどが明らかとなっている。

④ 障害を持った組合員

障害を持った組合員については、労働組合全体としてどの程度の人数がいるのかは定かではない。また、障害者の場合、「身体障害」、「知的障害」、「精神障害」など、それぞれの障害の種類や程度によってニーズが異なることが考えられ、共通の取り組みを実施することは難しい。そのため、労働組合の取り組みは、障害者雇用の促進が中心となっている。他方、障害を持った子どもを持つ組合員が、子どもの年齢が育児にかかわる両立支援制度を利用できる上限に達した後に、仕事と育児・ケアとの両立をいかに図るのかなど、障害を持った家族を持つ組合員に対する取り組みも今後の課題といえる。

⑤ 非正規労働者の組合員

「労働組合基礎調査」によると、2023年のパートタイム労働者の組合員数は141万人で、全労働組合員数の14.3%を占める。2000年時点では、組合員数は26万人、全組合員に占める割合は2.3%と、約20年間で大きく増加している。なお、女性も含め、上記①～④で取り上げた多様な属性を持った組合員は相対的に非正規労働者比率が高いことが考えられ、多様性推進においても、非正規労働者の取り組みは重要である。非正規労働者の組合員が増加する中で、処遇改善の取り組みが進展しており、かつ、一部の単組からは組合役員も選出されている⁸。今後、非正規労働者の組合役員が増えることにより、女性役員が増加することも考えられる。

6. 調査は、外国人組合員の国別構成に合わせ、やさしい日本語版、中国語の簡体字版と繁体字版、ベトナム語版、ミャンマー語版の調査票により実施された。

7. 全日本自治団体労働組合第38年次自治研作業委員会(2022)「LGBTQ+/SOGIE 自治体政策」
https://www.jichiro.gr.jp/jichiken_kako/sagyouinnkai/38-lgbtq/LGBTQ-SOGIE_jichitaitaisaku-color2203.pdf
 (2024年3月18日ダウンロード)、有効回答数は19,029件。

8. 連合が2023年に実施した「女性の労働組合活動への参画に関する調査」によると、パート等の組合員がいる民間単組のうち、パート等の執行委員がいる割合は18.1%を占める。

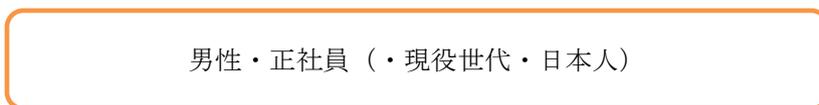
そのほか、近年、限定正社員や無期契約労働者など、従来の正社員と非正規労働者との間に位置するような働き方が増えているが、組合員化の状況も含め、その実態は明らかではない。また、これらの層においても女性が多いことが想定される。

以上のように、従来の男性・正社員（・現役世代・日本人）中心の労働組合から、産業構造の変化や非正規労働者の組織化、高齢層や外国人にか

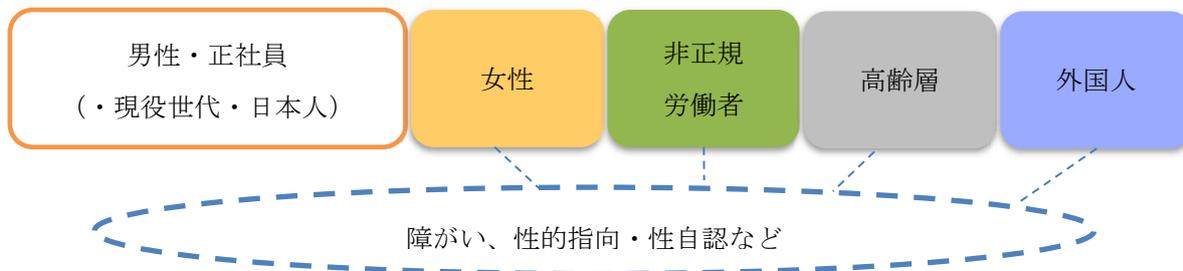
かわる法制度の変更などを背景に、女性だけでなく、非正規労働者、60歳を超える高齢層、外国籍の組合員が増加しており、組合員の構成は変化している。他方で、LGBTQ+の組合員など、これまで見えづらかった組合員層が可視化されてきている。ただし、労働組合全体でこれらの組合員がどの程度存在しているのか、また、各グループにおける性別による課題の違いなどは明らかにはなっていない（図1）。

図1 組合員の構成の変化（イメージ）

従来の労働組合活動の主なターゲット



これからの労働組合活動のターゲット



(3) 既存の組合員の変化

新たなグループによる組合員の構成の変化だけでなく、組合員内部の属性の変化も生じている。その1つが未婚率の上昇を背景としたシングル（単身者）の増加である。連合が正社員組合員を対象に実施している「連合生活アンケート」によると、男性組合員は2000年から2023年の間に「配偶者あり」の割合が72.9%から66.4%と約7ポイント減少した。また、女性組合員、非正規労働者の組合員の増加に伴い、シングルマザーの組合員

も一定割合を占める。パートタイム労働者等非正規労働者を対象とした「連合パート・派遣生活アンケート」（2023年実施）によると、非正規女性の8.8%が母子世帯となっている。

3. 組合役員の意識—仕事と家庭生活、組合活動の鼎立

今後、労働組合はこれらの多様な属性を持った組合員の参画と発言の機会を確保していく必要が

ある。男女問わずその担い手である組合役員の「なり手不足」は労働組合に共通した課題であり、なかでも、ジェンダー平等の実現、そして、ジェンダー平等を考慮した多様性推進のためには「女性役員」の存在は重要である。

そこで、以下では、労働調査協議会が2021～2022年に実施したユニオンリーダー調査の結果から、組合役員のキャリア意識とともに、女性役員の選出の課題の1つとなっている仕事と家庭生活、組合活動との鼎立の実態についてみていきたい。なお、本稿では、後述するオンラインの活用状況などを考慮し、民間の支部執行委員以上のサンプル（男性2,017件、女性283件、計2,308件）を用いる⁹。

集計対象である組合役員の属性は、「事業所・支部の執行委員」が過半数を占めるが、女性は男性に比べて「単組の執行委員」が多く、事業所・支部及び単組の「三役」が少ない。通算の組合役員の経験年数は男性6.5年、女性5.3年である¹⁰。

また、平均年齢は男性35.1歳、女性33.2歳と大きく変わらない。しかし、配偶者（パートナー・事実婚を含む）「あり」の割合は男性64.1%、女性31.8%、子ども「あり」の割合は男性50.9%、女性13.1%と男性が女性を大きく上回る。なお、上位役職である三役クラスについては、男性は「配偶者あり」が7～8割に及ぶが、女性は3割台とさらに差が大きくなる。女性の「配偶者あり」、「子どもあり」の比率の低さは、家族的責任の負担が大きい女性が結婚、出産後に組合役員を引き受けることが難しいことを示していると同時に、結婚・出産後の女性に組合役員の就任を求め

ないという組合役員選出の実態があることも推察される。

(1) 組合役員としてのキャリア意識

組合役員の継続に対する意識をみると、「続けてやりたいと思う」は男性23.2%、女性21.9%と大差はなく、「やりたくない」割合も男女ともに2割前後とほとんど変わらない。

また、今後やりたい・やってもよいと考える役職をみると、男女ともに現在の役職を反映して「支部執行委員レベル」が3割台と多く、女性は「単組執行委員レベル」、男性は「支部三役レベル」がそれぞれ2割を占める。女性三役の選出の視点からみると、単組三役以上をやりたい・やってもよいと考えている割合は男性17.9%、女性14.5%と男性がわずかに上回る程度となっている。ただし、現在の役職を単組三役の前段階である単組執行委員に限定すると、同割合は男性30.9%、女性19.3%と10ポイント以上の開きがあり、女性三役の選出が難しい現状が示唆される（後藤：2023b）。

(2) 仕事と家庭、組合活動の鼎立

第4回調査の再分析（後藤：2020）では、女性役員は仕事と家庭生活、組合活動との鼎立が、組合役員としてのキャリアアップ、すなわち三役をやりたい・やってもよいという意識に影響することが明らかとなったが、第5回調査においても、女性役員の組合活動における悩みは、「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」が38.5%と最も多い。それ以上に、男性の同割合は48.4%と女性を10ポ

9. 調査参加組織は、UAゼンセン、自治労、電機連合、基幹労連、日教組、全国ガス、JP労組、NTT労組、東京電力労組、ENEOS労組の10組織である。調査対象や調査方法については、労働調査協議会（2022）「2021～2022年 労調協共同調査『第5回次代のユニオンリーダー調査』調査報告」『労働調査』2022年8月号（通巻621号）を参照されたい。

10. 回答者の属性の詳細は後藤（2023b）を参照されたい。

イント上回り、男性役員の2人に1人がこれを課題と感じていることは看過できない¹¹。また、第4回調査との比較では、同割合は男女ともに比率の低下がみられるが、コロナウイルス感染拡大以降、労働組合活動も集合形式の会議や集会が中止又はオンライン化されたことを反映して、組合役員の労働組合活動時間も第4回調査から短縮している¹²。ただし、この「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」は、配偶者のいる層で多くなっており、男性で51.1%、女性で43.3%と配偶者がいない層（男性43.8%、女性36.3%）を上回っている。

4. 組合役員からみた 組合活動のオンライン化

前掲した連合の「ジェンダー平等推進計画」では、女性とともに障がい者や外国人の意思表示のためのWeb活用の必要性が明示されているが、コロナ禍により、労働組合活動においてもオンライン化が急速に進んだ。ユニオンリーダー調査によると、オンライン会議システムを「活用していない」割合は15.7%にとどまり、多くの組合でオンラインによる会議等が実施されている。

そこで、表1から組合活動においてオンラインを活用している組合役員のオンラインツールの活用に対する意識（複数選択）をみると、「特にメリットを感じることはない」は男性10.8%、女性4.9%である。各メリットは、男性に比べて女性で比率が高いものが多く、女性の方がよりオンラインのメリットを感じていることがわかる。メリ

ットとして最も比率が高いのは、「時間を有効に使えるようになった」で男性56.6%、女性は67.9%に及んでいる。これに「参加困難な組合員が参加してくれる」が男性44.2%、女性50.4%で続いており、多様な属性を持つ組合員の組合活動への参画にも効果をもたらしていることがうかがわれる。これを配偶者の有無別にみると、「時間を有効に使えるようになった」は、男女ともに配偶者あり（男性：59.3%、女性：74.4%）が配偶者なし（男性：51.7%、女性：64.9%）を上回っており、また、「仕事や家庭生活との両立がしやすい」でも同様となっている。こうした結果から、配偶者のいる層では、オンラインの活用によって「時間」にかかわるメリットがあると感じている割合が多く、とりわけ女性でそうした傾向が強いことが確認できる。

一方、オンラインを活用している組合役員のオンラインの課題（複数選択）をみると、「悩みや苦勞をしていることはない」は男性20.2%、女性16.3%と2割程度にとどまっており、メリットを感じつつも、悩みながらオンラインを活用してきた実態が示されている。具体的なオンラインの課題の中身は、「組合員間で交流する機会が減る」が男性39.0%、女性48.0%と最も多く、これに「職場の様子がわかりにくい」（男性33.0%、女性28.9%）、「組合員の意見要望を把握しづらい」（男性25.5%、女性23.6%）、「組合役員間の意見交換がしづらい」（男性23.2%、女性30.1%）などが続いている。

11. 第5回調査においても、「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」を選択した層は、組合役員を「続けてやりたいと思う」が少なく、「やりたくない」と感じている割合が多い（後藤：2023b）。

12. 非専従役員に限定すると、労働組合活動時間が5時間以上になると、「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」が多くなる。

表1 組合活動におけるオンライン活用によるメリット（%、複数選択）

	組合員からの意見や要望があがる	参加困難な組合員が参加してくれる	個別の相談を受けやすくなった	組合SNS等へのアクセスが増えた	機関紙等のペーパーレス化が進んだ	取り組みの幅が広がった	役員間の会議等がやりやすくなった	時間を有効に使えるようになった	仕事や家庭生活との両立がしやすい	その他	とくにメリットを感じることはない	件数
民間支部執行委員以上計	11.3	45.1	7.3	6.1	28.4	23.7	42.3	58.1	24.5	2.0	10.1	1862
男性計	11.4	44.2	7.6	6.1	27.8	23.8	41.2	56.6	22.5	2.0	10.8	1610
（有配偶）	12.3	45.6	8.2	6.9	29.4	24.4	42.8	59.3	25.3	1.4	9.8	1059
女性計	10.2	50.4	4.9	5.7	31.3	24.0	49.6	67.9	37.8	1.6	4.9	246
（有配偶）	15.4	55.1	7.7	5.1	46.2	26.9	53.8	74.4	48.7	...	1.3	78

データ出所：労働調査協議会「第5回次代のユニオンリーダー調査」より筆者作成。

注：オンラインを活用している組合役員が対象。

また、ユニオンリーダー調査では、“a：組合活動は、人と直接会うことを基本に取り組むべき”と“b：組合活動は、各種ツールを活用して、オンラインで取り組むべき”という2つの考え方を示し、労働組合活動におけるオンラインの活用に対する意識をたずねている（表2）。この結果をみると、対面重視派（「aに賛成」＋「どちらかといえばaに賛成」）の割合は男性58.9%、女性47.2%である。一方、オンライン重視派（「bに賛成」＋「どちらかといえばbに賛成」）は男性12.5%、女性18.3%で、男女ともに対面重視派がオンライン重視派を大きく上回る。ただし、女性は対面重視派が男性に比べて12ポイント少なく、その分、「どちらともいえない」とする回答保留層と、オンライン重視派が多い。すなわち、女性は、対面を基本とした組合活動を肯定的に捉えている割合が相対的に少ないことが確認できる。

また、配偶者の有無別にみると、男性は配偶者

がいる層では、対面重視派が61.2%とわずかに多くなるが、女性の配偶者がいる層では、対面重視派は35.9%と配偶者なし（52.4%）を17ポイント下回っており、「どちらともいえない」という回答が42.3%と最も多くなっている。

他方、女性の配偶者がいる層では組合役員を「続けてやりたいと思う」が30.0%と配偶者なし層（18.1%）を上回っており、仕事と家庭生活、組合活動との鼎立の困難だけが組合役員の継続の障壁となっているわけではない。女性役員の自由記入の回答からは、「オンラインツールを有意義に使えていない。対面での話し合いは理解するものの、オンラインでより効果的に実施する方法を模索してほしい」、「残業時間やリモートワークについて会社に訴えているのに、組合が一番それを実行できていない。体制が古い」など労働組合の保守的な活動スタイルによってオンラインを十分に活用しきれていない状況もうかがえる。

表2 オンライン活用に対する意識 (%)

	対面重視	どちらとも いえない	オンライン 重視	件数
支部執行委員以上計	57.4	29.2	13.3	1862
男性計	58.9	28.4	12.5	1610
(有配偶)	61.2	26.9	11.6	1059
女性計	47.2	34.6	18.3	246
(有配偶)	35.9	42.3	21.8	78

データ出所：労働調査協議会「第5回次代のユニオンリーダー調査」より筆者作成。

注：オンラインを活用している組合役員が対象。

5. 女性役員が考える オンラインの活用

以上、近年の組合員の「多様化」と組合役員のキャリアや悩み、オンラインの活用に対する意識をみてきた。

組合活動のオンラインの活用は、多様な属性を持った組合員の参画を促すと同時に、配偶者や子どものいる女性が組合役員として活躍できることへの効果も期待される。ユニオンリーダー調査の結果をみると、組合員間、組合員と組合役員、組合役員間のコミュニケーションの課題などを背景に男女ともに対面重視派が多数を占めているが、組合役員のなかで少数派である配偶者がいる女性役員は仕事と家庭生活、組合活動の鼎立をより重視せざるを得ないなかで、対面重視派は相対的に

少なく、コロナ禍前の対面を基本とする活動への復帰にブレーキをかけているようにもみえる。

また、オンライン化によるメリットを実感している一方で、自由記入意見からは、労働組合のオンライン化には改善の余地があることも示唆されており、ジェンダー平等や多様性推進の視点からの「対面」と「オンライン」の配分の検討とともに、オンラインの有効な活用方法を改めて模索する必要があるのではないだろうか。そして、このことは、女性以上に「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」ことを悩みに感じている割合が多い男性役員の選出や育成にとっても重要である。このように組合員の「多様化」への対応と、その有効な手段として位置づけられているオンラインの活用を議論するうえでは、労働組合における女性役員の重要性はさらに増しているといえるだろう。

【注】

本稿は2023年度労働政策研究会議（2023年9月24日開催）で発表した報告論文（自由論題）に加筆修正したものである。

【参考文献】

- 上野千鶴子 (2015) 『差異の政治学 新版』、岩波現代文庫。
- 後藤嘉代 (2023a) 「職場における『シングル』の課題—労働組合の男女平等の取り組みの経験から」、『日本労働研究雑誌』 No. 750. pp. 68-78.
- (2023b) 「女性役員の選出からみた『経験』と『時間』」、『労働調査』 2023年8月号 (通巻632号), pp. 37-43.
- (2022) 『労働組合の「ジェンダー平等」の挑戦』、日本生産性本部生産性労働情報センター。
- (2020) 「女性役員の選出と育成—企業別組合を中心に」、『日本労働研究雑誌』 No. 715. pp. 74-82.
- フランセス・オルセン (2010) 「フェミニズムから見た『多文化共生』—それはいかにジェンダー平等と関連するか」、辻村みよ子・大沢真理編『ジェンダー平等と多文化共生—複合差別を超えて』、東北大学出版会。
- 本田一成 (2022) 「『男女平等参画』から『クミジョ』へ—労働組合における女性の代表制の現状と課題」、『日本労働研究雑誌』 No. 747. pp. 31-44.
- 連合 (2024a) 「2023年生活アンケート調査報告書」、れんごう政策資料267.
- (2024b) 「2023年連合パート・派遣等労働者生活アンケート調査報告書」、れんごう政策資料268.
- (2024c) 「女性の労働組合活動への参画に関する調査報告書」、れんごう政策資料269.
- (2023) 「第11回『労働安全衛生に関する調査』報告書」。

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を	2023年2月号	勤労者の生活の現状と課題
2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題	3月号	労働時間 上限規制への対応
3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合	4月号	貧困・セーフティネット
4月号	純粹持株会社における労使関係	5月号	ビジネスと人権
5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み	6月号	ハラスメントのない社会へ
6月号	労働教育の取り組み	7月号	介護労働者を 取り巻く問題状況と今後の課題
7月号	ジョブ型を考える	8月号	「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」－分析編－
8月号	2021～2022年 労調協共同調査 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」調査報告	9月号	労働者協同組合という働き方
9月号	「家族」の変化と仕事、生活	10月号	労働組合における政治活動の取り組み
10月号	コロナ下における勤労者の生活と意識	11月・12月号	I. 人事評価制度の見直しと労働組合 II. 労調協の仕事、この1年
11月・12月号	I. 物価上昇の下での賃金交渉 II. 労調協の仕事、この1年	2024年1月号	組織拡大のこれから
2023年1月号	教育費・奨学金の現状と課題	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題

太田肇著『「自営型」で働く時代』プレジデント社（2023年）

コロナ禍以降、テレワークの導入など従来の日本の働き方を見直す文脈の中で、「メンバーシップ型」から「ジョブ型」への転換、といったものを目にする機会が多くなった。著者は、国内各地、海外20以上の国・地域の働き方を調査してきた組織学者である。本書では、新たな働き方のモデルとして「自営型」を提唱し、自営型の優位性や、自営型の恩恵を企業、個人、社会が得るには何をどう変えるべきかを、具体的な事例や各種調査データを盛り込みながら説いている。

日本企業のマネジメントと働き方の根幹をなしているのは、共同体型組織、雇用の面では「メンバーシップ型」雇用である。企業は特定の目的のために形成された目的集団（ゲゼルシャフト、アソシエーション）であるが、日本の企業組織はメンバーどうしが情緒的に結びついた基礎集団（ゲマインシャフト、コミュニティ）としての側面も持つ共同体型組織であり、そこでは個人の仕事の分担や責任の範囲は不明確で、会社・所属部署のメンバーとして協力し合って仕事をするのが求められる。労働者の経済水準が低く、企業が均質な労働力を求めた高度経済成長期には、それが強みであった。しかし、デジタル化、グローバル化が進むなかにあつて、共同体型組織は閉鎖的で、起業もイノベーションも起きにくく、人事部主導のローテーション人事では高度な専門能力が身につかないなどの問題が露呈する。日本の労働生産性の低迷、国際競争力の低下が起こるなかで、日本の伝統的な雇用制度を見直す動きが目立つようになる（第1章）。

著者は、「ジョブ型」雇用に一人ひとり職務が明確に定義されるとともに、職務を軸とした主体的なキャリア形成が行われる雇用システムであるとし、企業からは賃金コスト削減や専門性の高い人材の獲得、労働者からは専門性を高めることや主体的なキャリア形成、政治・行政からは労働力の円滑な移動などの点から、注目されるようになってきているという。しかし、「ジョブ型」の導入にあたっては、転職の壁（仕事の内容を明確に定義しても転職・人事異動に適応しきれない）、既得権の壁（年功序列の恩恵を捨てられない）、人材育成の壁（誰が新人を教育するか）といった壁があることや、評価の主眼が既存の職務を果たしているかに置かれる職務主義では新たな挑戦への意欲が生まれにくいことを指摘している（第2章）。

「組織に属しているか否かにかかわらず、半ば自営業のようにある程度まとまった仕事を一人でこなす働き方」を著者は「自営型」と定義しており、その形態としてはフリーランスと「自営型」社員があるという。企業の中で「自営型」が広がっていく事例として、開発技術者が製品化にも営業にも携わるメーカーや、営業担当者が大工、左官、内装の仕事まで管理するリフォーム会社などを紹介している。また、「自営型」に適した組織として「インフラ型組織」を提示している。インフラ型組織では個人が主体となって直接、市場や顧客と対峙し、メンバーどうしの関係はフラットで、組織は個人の活動を支援すること（資金、設備、周辺業務の処理体制など）に重点が置かれるという（第3章、第4章）。

パターン化しやすい仕事が機械や情報システムにとってかわられていく社会では、ひらめき、獨創性、想像力といった「知恵」、デジタルを超えるアナログ的な能力が求められる。その点、「自営型」は他人にまねができない個人特殊能力というべきものが形成されるという。また、「自営型」の意欲の高さなどについても述べている（第5章、第6章）。

最後の章では、日本には文化的・社会的な条件で「自営型」が広がる土壌があることを示したうえで、「自営型」の働き方が今後、日本にどう浸透していくかについて、「雇用から独立自営への切り替えが進む」、「副業から独立自営というパターンが一般化する」、「雇用されて働く自営型社員が増加する」という3つのシナリオがパラレルに進行していくと予想している（第7章）。

本書を読み終えて、紹介されている事例の多くが「自営型」での成功例である点が少し気になった。今後、「自営型」へ転換する流れができてくれば、うまくいかない事例も多く出てくるだろう。そういったことについても注目していきたい。（浅香 徹）

労調協の共同調査

労働調査協議会(労調協)は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

- 「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)
- 「人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)
- 「第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)
- 「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)
- 「第5回次代のユニオンリーダー調査」(2022年)

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご活用ください。
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会(LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング6F

TEL. 03-6257-3883 FAX. 03-6257-3884 <https://www.rochokyo.gr.jp/>